บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังองค์กรชุมชนจัดการตนเอง เพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎี จากงานวิจัย ตำรา รายงานการวิจัย เอกสารงานวิชาการ และบทความ ที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ องค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะ
   1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
   1.2 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
   1.3 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   1.4 พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550
   1.5 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579
   1.6 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564)
   1.7 แผนยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีชีวิตไทย พ.ศ. 2554 – 2563
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน
   2.1 ความหมายของรูปแบบการประเมิน
   2.2 ประเภทของรูปแบบการประเมิน
   2.3 รูปแบบการประเมิน
   2.4 การพัฒนารูปแบบการประเมิน
3. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์
   3.1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์
   3.2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์
4. การพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์
   4.1 แนวพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์
   4.2 พันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในการพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การจัดการองค์กรเพื่อสุขภาวะ

สุขภาวะ หมายถึง การดำรงชีพของบุคคลอย่างมีสุขทั้งกาย และจิต อาจกล่าวได้ว่ามิใช่เพียงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ แต่รวมถึงการมีชีวิตที่มีร่างกายแข็งแรง จิตแข็งแรง มีความสุขอยู่ในสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บางอย่างที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดภาวะคุกคามต่อสุขภาวะคนไทย เกิดเป็นปัญหาด้านสุขภาพ มลภาวะที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับอาหาร วิถีชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมาทั้งสิ้น ก่อให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งต้องการความร่วมมือร่วมใจจากหลาย ๆ ฝ่าย ช่วยการสร้างเสริมสุขภาพให้กับสังคม ดังนั้น หน่วยงานของรัฐ จึงได้

สร้างกลไกในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการดำเนินการร่วมกันขององค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาสุขภาวะ ดังนี้

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้าที่ 1 - 90 เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560 เพื่อใช้เป็นหลักในการปกครอง และเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนจนเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการสุขภาวะ ดังนี้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรา 47 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ

มาตรา 55 รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บริการสาธารณสุขตามวรรคหนึ่ง ต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย

รัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 58 การดำเนินการใดของรัฐหรือที่รัฐจะอนุญาตให้ผู้ใดดำเนินการ ถ้าการนั้นอาจมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพ อนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดของประชาชนหรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง รัฐต้องดำเนินการให้มีการศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนหรือชุมชน และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาดำเนินการหรืออนุญาตตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 70 รัฐพึงส่งเสริมและให้ความคุ้มครองชาวไทยกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ให้มีสิทธิดำรงชีวิตในสังคมตามวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตดั้งเดิมตามความสมัครใจได้อย่างสงบสุข ไม่ถูกรบกวน

ทั้งนี้ เท่าที่ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ หรือสุขภาพอนามัย

มาตรา 71 รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะใดที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้

หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ

มาตรา 257 การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ช. ด้านอื่น ๆ

(4) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

(5) ให้มีระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสม

1.2 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากรและรายได้ รวมทั้งหน้าที่อื่น ๆ โดยแผนปฏิบัติการที่ประกาศใช้ตามพ.ร.บ.นี้ ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น และคณะกรรมการอาจดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นได้ และให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการและรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบทุกปี พร้อมทั้งรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคไม่อาจดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542)

พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และอบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 นอกจากนี้กำหนดให้ อบจ. และ กทม. มีอำนาจ และหน้าที่ตามมาตรา 17 และ 18 ตามลำดับดังนี้

มาตรา 16 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง 31 รายการ ซึ่งรวมถึงการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

มาตรา 17 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง 29 รายการ โดยมี 3 ภารกิจที่นอกเหนือจาก อบต. คือ การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ และจัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ เป็นต้น

มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และมาตรา 17 โดยคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภา กำหนดการจัดระบบการบริ การสาธารณะตามอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองและกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ได้ถูกปรับปรุงในปี พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 34 ของพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ที่บัญญัติให้มีการพิจารณาทบทวนแผนการกระจายอำนาจใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยแผนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2551 ยังคงภารกิจในแผนปฏิบัติการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับโอน อย่างน้อย 6 ด้านเช่นเดิมคือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภารกิจบริการสาธารณะที่จะสามารถรับโอนจากกระทรวงสาธารณสุข ที่ระบุในแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2545 อยู่ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน 10 เรื่อง ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 32 เรื่อง จาก 7 กรม คือ กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมการแพทย์ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวคิดแผนฉบับนี้ การถ่ายโอนภารกิจส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ และสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม จะโอนให้เป็นภารกิจของคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) โดยในแผนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2543 ระบุว่าการดำเนินภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางด้านต้องการความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะ และความเป็นเอกภาพในการจัดบริการสาธารณะเช่น การศึกษา การสาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น จึงจำเป็นต้องจัดให้มีกรรมการเฉพาะด้านระดับจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการ จัดบริการสาธารณะเรื่องนั้น ๆ ในเขตจังหวัด การจัดสรรทรัพยากร การกำกับ ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประสานความร่วมมือระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและศักยภาพในการบริหารจัดการ การควบคุมกำกับการบริการสาธารณสุข ตลอดจนการวางแผน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นอย่างครบวงจรมากที่สุด โดย กสพ. เป็นคณะกรรมการร่วมระหว่างองค์กรท้องถิ่นภายในจังหวัด และมีผู้แทนจากรัฐบาล, ผู้ทรงคุณวุฒิ, ผู้แทนประชาคมด้านสุขภาพ หรือส่วนอื่น ๆ ที่เหมาะสมเข้าร่วมในลักษณะพหุภาคี โดยสำนักงานเลขาฯของคณะกรรมการฯ จะเป็นกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและจัดบริการสาธารณสุขตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ภายใต้การกำหนดนโยบายและมาตรการ รวมทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะจัดตั้งขึ้น

ต่อมาในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. (ฉบับที่ 2) ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์2551 ได้ปรับชื่อกลุ่มภารกิจ ภายใต้แผนภารกิจด้านสาธารณสุขจากกลุ่มภารกิจการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ไปเป็นกลุ่มภารกิจการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 2 งาน คือ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ คำว่า คณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ไม่ปรากฏในแผนปฏิบัติการฉบับใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2544 ; 2545 ; 2551 ก ; 2551 ข)

1.4 พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 16 ก หน้าที่ 1 - 18 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 เพื่อวางกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ รวมทั้งมีองค์กรและกลไกเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่เป้าหมายในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งสามารถดูแลแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการสุขภาวะ ดังนี้ (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550, 2550)

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“สุขภาพ” หมายความว่า ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

“ระบบสุขภาพ” หมายความว่า ระบบความสัมพันธ์ทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

“บริการสาธารณสุข” หมายความว่า บริการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคและปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ การตรวจวินิจฉัยและบำบัดสภาวะความเจ็บป่วย และการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน

“สมัชชาสุขภาพ” หมายความว่า กระบวนการที่ให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ได ร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรูและเรียนรูอย่างสมานฉันท์ เพื่อนำไปสูการเสนอแนะนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพหรือความมีสุขภาพของประชาชน โดยจัดให้มีการประชุมอย่างเป็นระบบและอย่างมีส่วนร่วม

หมวด 1 สิทธิและหน้าที่ด้านสุขภาพ

มาตรา 5 บุคคลมีสิทธิในการดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

บุคคลมีหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการให้เกิดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 6 สุขภาพของหญิงในด้านสุขภาพทางเพศและสุขภาพของระบบเจริญพันธุซึ่งมีความจำเพาะ ซับซ้อนและมีอิทธิพลต่อสุขภาพหญิงตลอดช่วงชีวิต ตองไดรับการสร้างเสริม และคุ้มครองอย่างสอดคลองและเหมาะสม

สุขภาพของเด็ก คนพิการ คนสูงอายุ คนด้อยโอกาสในสังคมและกลุ่มคนต่าง ๆ ที่มีความจำเพาะในเรื่องสุขภาพต้องไดรับการสร้างเสริมและคุ้มครองอย่างสอดคลองและเหมาะสมด้วย

หมวด 2 คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

มาตรา 13 ให้มีคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “คสช.”

มาตรา 25 ให้ คสช. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(3) จัดให้มีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติและสนับสนุนในการจัดให้มีสมัชชาสุขภาพเฉพาะพื้นที่ หรือสมัชชาสุขภาพเฉพาะประเด็น

(4) จัดให้มี หรือส่งเสริม สนับสนุนให้มีกระบวนการในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

1.5 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย 4.0 " สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGsby 2030) ประเด็นปฏิรูปคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 11 ด้าน นโยบายรัฐบาล 10 ข้อ (นายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2559 ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579) การบูรณาการระดับชาติ การปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มากำหนดนโยบายทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และวางแผนในระยะยาวในด้านสาธารณสุข โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการสุขภาวะ ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ

พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน

เป้าหมาย

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ยุทธศาสตร์หลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Prevention& Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ)

- แผนงานที่ 1 พัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย
- แผนงานที่ 2 การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- แผนงานที่ 3 ความปลอดภัยด้านอาหารและลดปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- แผนงานที่ 4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)

- แผนงานที่ 1 การพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ
- แผนงานที่ 2 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
- แผนงานที่ 3 ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์
- แผนงานที่ 4 ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)

- แผนงานที่ 1 การวางแผนความต้องการอัตรากำลัง (HRP)
- แผนงานที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน (HRD)
- แผนงานที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- แผนงานที่ 4 การพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)

- แผนงานที่ 1 ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ
- แผนงานที่ 2 ระบบหลักประกันสุขภาพ
- แผนงานที่ 3 ความมั่นคงด้านยาและเวชภัณฑ์และการคุ้มครองผู้บริโภค

แผนงานที่ 4 ระบบธรรมาภิบาล

1.6 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564)

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานการพัฒนาด้านสุขภาพของประเทศ และเป็นกลไกเชื่อมต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านสุขภาพ ให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายการพัฒนาด้านสุขภาพของประเทศต่อไป (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

วิสัยทัศน์

ระบบสุขภาพเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ เพื่อคนไทยสุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

พันธกิจ

เสริมสร้าง สนับสนุนและประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน นักวิชาการ และภาคประชาสังคม ในการอภิบาลและพัฒนาระบบสุขภาพไทยให้เข้ม รองรับกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์

1. ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย มีความรอบรู้ด้านสุขภาพมากขึ้น การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง
2. คนไทยทุกกลุ่มวัยมีสุขภาวะที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร
3. เพิ่มขีดความสามารถของระบบบริการสุขภาพทุกระดับ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสะดวก เหมาะสม
4. มีบุคลากรด้านสุขภาพในสัดส่วนที่เหมาะสม
5. มีกลไกการอภิบาลระบบสุขภาพแห่งชาติที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งการเสริมสร้างสุขภาพคนไทยเชิงรุก สร้างความเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายและพันธมิตร
2. พัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายและกฎหมายด้านสุขภาพตามหลัก Health in All Policy
3. สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
4. พัฒนาระบบเพื่อจัดการกับปัจจัยที่กำหนดสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำในระบบบริการสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. จัดกลุ่มหน่วยบริการปฐมภูมิ (Primary Care Cluster)
2. เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยบริการทุกระดับ
3. พัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและพันธมิตร
4. สร้างระบบคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย
5. พัฒนาระบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจในการใช้เทคโนโลยีด้านสุขภาพ (HTA)
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและบูรณาการ
2. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
3. สร้างกลไกการสื่อสารและภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ เพื่อคนไทยสุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างระบบธรรมภิบาลและการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมระบบการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ
3. พัฒนาระบบยา เวชภัณฑ์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ของประเทศ
4. เสริมสร้างกลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการข้อมูล
5. ปรับปรุงและพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
6. สร้างและพัฒนากลไกการดูและด้านการเงินการคลังสุขภาพ ให้มี S A F E

1.7 แผนยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีชีวิตไทย พ.ศ. 2554 – 2563

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีชีวิตไทย พ.ศ. 2554 — 2563 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติการอย่างบูรณาการเป็นเอกภาพทุกระดับ ในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตใหม่เป็นวิถีชีวิตที่ลดเสี่ยง ลดโรค ลดภาวะแทรกซ้อน ลดการพิการ ลดการตาย และลดภาระค่าใช้จ่ายทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศ ให้ก้าวสู่วิถีชีวิตพอเพียง ระบบสุขภาพพอเพียง และสังคมสุขภาวะ ภายใต้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข เป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

วิสัยทัศน์

ประชาชนมีศักยภาพในการจัดการปัจจัยเสี่ยงและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโรควิถีชีวิต ด้วยการรวมพลังขับเคลื่อนจากทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ สมดุล ยั่งยืน และเป็นสุข บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

สร้างชุมชน ท้องถิ่น สังคม ที่ตระหนัก ลดปัจจัยเสี่ยง เสริมปัจจัยเอื้อ และมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติการค้นหา เฝ้าระวัง ป้องกันควบคุม จัดการปัญหา และพัฒนาของทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ องค์รวมครอบคลุม มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

ประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศ มีภูมิคุ้มกันและศักยภาพในการสกัดกั้นภัยคุกคามสุขภาพจากโรควิถีชีวิตที่สำคัญได้

เป้าหมายหลักในการพัฒนา

ลดปัญหาโรควิถีชีวิตที่สำคัญ 5 โรค (โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง และโรคมะเร็ง) ใน 5 ด้าน (ลดการเกิดโรค ลดภาวะแทรกซ้อน ลดการพิการ ลดการตาย และลดภาระค่าใช้จ่าย) ด้วยการเพิ่มวิถีชีวิตพอเพียงใน 3 ด้าน (การบริโภคที่เหมาะสม การออกกำลังกายที่เพียงพอ และการจัดการอารมณ์ได้เหมาะสม)

เส้นทางการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะสั้น 1 — 3 ปี (พ.ศ. 2554 — 2556) บูรณาการความคิด สร้างความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนของภาคีเครือข่ายร่วม

2. ระยะกลาง 5 ปี (พ.ศ. 2554 — 2558) ปฏิบัติการเชิงรุกสู่การวางรากฐานที่มั่นคงเชิงโครงสร้างและระบบ

3. ระยะกลาง 10 ปี (พ.ศ. 2554 — 2563) สร้างความเข้มแข็งเชิงโครงสร้างและระบบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 นโยบายสาธารณะสร้างสุข (Healthy Public Policy)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

1.1 มีนโยบายสาธารณะในการควบคุมการบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม ยา และผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

1.2 มีนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมการผลิตและบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ

1.3 มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกายและทางใจ

1.4 มีนโยบายการจัดการน้ำหนักสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนทางสังคมและสื่อสาธารณะ (Social Mobilization & Public Communication)

2.1 ประชาชนและสังคม รับรู้ ตระหนักถึงภาวะเสี่ยง การป้องกันโรค แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพ และมีภูมิคุ้มกัน เพื่อลดปัจจัยเสียงเชิงพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อโรควิถีชีวิต

2.2 สถาบันภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีส่วนร่วมและเป็นเครือข่ายในการสร้างวิถีชีวิตเพื่อการมีสุขภาพที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพชุมชน (Community Building)

3.1 ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กร รับรู้ เข้าใจ ตระหนัก สามารถดูแลและการจัดการเกี่ยวกับสุขภาพดีวิถีไทยและสุขภาวะ

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและการจัดการโรค (Surveillance & Care System)

4.1 มีระบบเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงและโรควิถีชีวิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4.2 กลุ่มเสี่ยงได้รับการคัดกรองที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และสามารถจัดการได้ด้วยตนเอง

4.3 กลุ่มผู้ป่วยมีระบบและมาตรฐานการจัดการโรคและภาวะแทรกซ้อน และการดูแลส่งต่อผู้ป่วยโรควิถีชีวิตแบบบูรณาการเป็นองค์รวม

5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งของระบบสนับสนุนยุทธศาสตร์ (Capacity Building)

5.1 ผู้นำและบุคลากรมีศักยภาพในการบริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในทุกระดับ

5.2 มีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม

5.3 มีระบบบริหารจัดการและกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ

5.4 มีระบบคุณภาพและการประเมินผลภาพรวมอย่างบูรณาการ

จากเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การจัดการองค์กรเพื่อสุขภาวะ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ภาครัฐให้ความสำคัญแก่สุขภาพเป็นอย่างยิ่ง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนโดยชุมชนเอง ให้มีการดำเนินงานในพื้นที่โดยยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง มีการกำหนดแนวนโยบายด้านการสาธารณสุขที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทิศทางของระบบสาธารณสุขจะต้องมุ่งเน้นไปในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาวะ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นหน่วยงานหลักที่จะเป็นผู้จัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นอันรวมถึงภารกิจในการสร้างเสริมสุขภาพด้วย อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา จนเกิดภาวะสมดุล มีความสุขในชีวิต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน

การเจริญเติบโตเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการบริการทางวิชาชีพที่มีความหมาย เนื่องจากการประเมินเป็นการค้นหาคุณค่าภายใต้บริบทของสังคม ซึ่งในปัจจุบันทุกฝ่ายถึงประโยชน์ของการจำนวนมากขึ้น จึงทำให้การประเมินเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ และเข้ามามีบทบาทในทุกด้านทั้งด้านการเมือง การบริหาร อุตสาหกรรม สาธารณสุข หรือด้านการศึกษา ฯลฯ และในดำเนินการประเมินใด ๆ นั้น รูปแบบการประเมินนับว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากรูปแบบการประเมินเป็นแนวทางรูปธรรมตามสภาพจริงที่ถ่ายโยงระบบความสัมพันธ์ จากแนวคิดทฤษฎีการประเมินสู่แผนปฏิบัติการทางการประเมิน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงสาระของรูปแบบการประเมินเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบการประเมิน ประเภทของรูปแบบการประเมิน รูปแบบการประเมิน และการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยสรุปดังนี้

2.1 ความหมายของรูปแบบการประเมิน

คำว่ารูปแบบการประเมินนั้น ตรงกับคำว่า “Evaluation Model” ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมคิด พรมจุ้ย (2552, น. 41) ให้ความหมายของรูปแบบการประเมินว่า หมายถึง กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมิน เช่น ในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่ง ควรพิจารณาเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะเดียวกัน บางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการควรพิจารณาหรือควรตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการ (How)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 103) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า รูปแบบการประเมิน หมายถึง กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่า ในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง ขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่า ในการประเมินแต่ละรายงานหรือแต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินเป็นแนวทางรูปธรรมตามสภาพจริง ที่ถ่ายโยงระบบความสัมพันธ์มาจากแนวคิดทฤษฎีการประเมินสู่แผนการปฏิบัติการทางการประเมิน

รัตนะ บัวสนธ์ (2556, น. 25) ให้ความหมายของรูปแบบการประเมินว่า หมายถึง การถ่ายทอดแบบหรือภาพจำลองของทฤษฎีการประเมิน ซึ่งจะแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างส่วนหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รูปแบบการประเมินจึงยังไม่ใช่รายละเอียดหรือสิ่งสมบูรณ์เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมิน แต่รูปแบบการประเมินจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบ

อัลคิล และเอลเล็ต (Alkin and Ellett.1990, p. 15) ได้อธิบายว่า รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบนั้น เป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้ประเมินทำ หรือเป็นการกำหนดสิ่งที่ผู้ประเมินควรทำ โดยทั่วไปผู้ประเมินจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่า หรือจุดประสงค์ หรือเรื่องราว ซึ่งคำว่ารูปแบบถูกนำไปใช้ใน 2 ความหมาย คือ 1) เป็นรูปแบบที่กำหนดงานหรือกิจกรรม (Prescriptive Model) โดยรูปแบบที่พัฒนาจะต้องมีความง่าย สะดวกต่อการนำไปใช้โดยมีการตั้งกฎเกณฑ์ ข้อห้าม และกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะที่ผู้กำหนด หรือพัฒนารูปแบบการประเมินเห็นว่า เป็นแนวทางของการปฏิบัติงานการประเมินที่ดีที่สุด และนำไปสู่ผลสำเร็จของการประเมิน และ 2) รูปแบบเชิงบรรยาย (Descriptive Model) เป็นการกำหนดข้อความ และข้อสรุปทั่วไปนำมาในการบรรยาย พยากรณ์ หรืออธิบายกิจกรรมการประเมิน ซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนาเพื่อเสนอทฤษฎีเชิงประจักษ์

จากความหมายของรูปแบบการประเมินที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินหมายถึงโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างองค์ประกอบ และกระบวนการในการประเมิน ซึ่งรูปแบบนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้

2.2 ประเภทของรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินเป็นแบบแผน แผนภูมิ หรือแนวความคิดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายงานการประเมิน ซึ่งมีประโยชน์อย่างมากในการใช้เป็นแนวทางหรือชี้แนะต่อการวางแผนและการปฏิบัติการประเมิน รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบนั้นจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งนักวิชาการทางด้านการประเมินและเสนอกรอบแนวคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลายรูปแบบดังนี้

สมคิด พรมจุ้ย (2552, น. 42) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Ease Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือการประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสเตก (Stake) สคริฟเว่น (Scriven) โพรวัส (Provus)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stuffelbeam) อัลคิน (Alkin)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 113 – 127) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินตามที่นักทฤษฎีการประเมินได้เสนอไว้ ทั้งหมด 28 รูปแบบ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ รูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้ เน้นการใช้วิธีเชิงระบบ เพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องวำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร มี 9 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model) 2) รูปแบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (Cost Related Analysis Model) 3) รูปแบบเพิร์ท (Program Evaluation and Review Techniques Model : PERT) 4) รูปแบบของรอสซี่ ฟรีแมน และไรว์ (Rossi, Freeman and Wright's Approach Model : REWA) 5) รูปแบบการทดลอง (Experiment Model) 6) รูปแบบยึดจุดมุ่งหมาย (Gold – Based Model) 7) รูปแบบการตรวจสอบความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Model) 8) รูปแบบซิปป์ (Context – Input – Process – Output Model : CIPP) 9) รูปแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการประเมิน (Center for the Study of Evaluation Model : CSE)

2. กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจด้วยวิธีเชิงธรรมชาติ รูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้ เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติ เพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร มี 7 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการนำผลไปใช้ประโยชน์ (Utilization – Focused Approach Model : UFA) 2) รูปแบบการนำผลไปใช้ประโยชน์ (Stakeholders – Based Model) 3) รูปแบบสนองความต้องการ (Responsive Model) 4) รูปแบบที่เน้นการสร้างสรรค์ของนักประเมิน (Creative Model) 5) รูปแบบทรานแซ็คชัลแนล (Transactional Model) 6) รูปแบบอิลลูมิเนทีฟ (Illuminative Model) 7) รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic Model)

3. กลุ่มที่เน้นการตัดสินคุณค่าด้วยวิธีเชิงระบบ รูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้ เน้นการใช้วิธีระบบเพื่อให้นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินมี 7 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบที่เน้นผู้บริโภค (consumer - Oriented Model) 2) รูปแบบพิพากษา (Judicial Model) 3) รูปแบบรับรองวิทยฐานะ (Accreditation Model) 4) รูปแบบอิสระจากจุดมุ่งหมาย (Gold - Free Model) 5) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม (Training Model) 6) รูปแบบที่ยึดทฤษฎี (Theory – Based Model) 7) รูปแบบมูลค่าเพิ่ม (Value – Added Model)

4. กลุ่มที่เน้นการตัดสินคุณค่าด้วยวิธีเชิงธรรมชาติ รูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้เน้นการใช้วิธีทางธรรมชาติ เพื่อให้นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ผู้ประเมิน มี 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเอฟเฟคทีฟ (Effective Model) 2) รูปแบบศิลปะวิจารณ์ (Criticism Model) 3) รูปแบบยึดสภาพจริง (Authentic Model) 4) รูปแบบคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Model) 5) รูปแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

อัลคิน และคริสตี้ (Alkin and Christie. 2004) แบ่งรูปแบบการประเมินตามรากฐานของการพัฒนารูปแบบทฤษฎี เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ (Use) รูปแบบทฤษฎีการประเมินนี้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (evaluation use or evaluation utilization) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ผลกระทบของโปรแกรม/โครงการ/

งานที่ประเมิน การใช้ประโยชน์จากการประเมินนั้นสามารถเกิดได้ระหว่างการประเมิน คือ ได้สารสนเทศในการตัดสินใจ ผู้ประเมินผู้มีส่วนร่วมประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมินได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ได้รับประสบการณ์จากการประเมิน นักประเมินที่อยู่ในกลุ่มมุ่งเน้นการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในระยะแรก คือ สตัฟเฟิลบีม (Stuffelbeam) วูลีย์ (Wholey) และแพ็ตตัน (Patton)

2. กลุ่มที่มุ่งเน้นวิธีการ (Method) รูปแบบทฤษฎีการประเมินนี้มุ่งเน้นวิธีการประเมินเป็นการประเมินที่เหมือนการวิจัย หรือแนวทางการประเมิน โดยวิธีวิจัยและประเมินกลุ่มนี้ ได้ออกแบบวิธีการประเมินที่ชัดเจน โดยในระยะเริ่มแรกการวิจัยและวิธีการวิจัยจะเป็นลักษณะเด่นของงานด้านการศึกษา นักประเมินกลุ่มนี้ คือ ไทเลอร์ (Tyler) แคมเบล (Campbell)

3. กลุ่มที่มุ่งเน้นคุณค่า (value) รูปแบบทฤษฎีการประเมินนี้มุ่งเน้นการตีคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน นักประเมินในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ประเมินในการตีคุณค่าของข้อมูลและกำหนดให้เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในงานของผู้ประเมิน ต่อมานักทฤษฎีบางคนได้ขยายบทบาทของผู้ประเมินที่รวมเอาการสนับสนุนให้เกิดระบบการตีคุณค่าโดยผู้อื่น เช่น กูบา (Guba) และลินคอร์น (Lincoln)

จากประเภทของรูปแบบการประเมินที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินที่ผู้ประเมินและนักวิชาการได้แบ่งประเภทไว้ มีรูปแบบการประเมินที่มักถูกกล่าวอ้างหรือนำไปใช้ในการประเมินหลายรูปแบบ การคัดเลือกรูปแบบการประเมินมาใช้ต้องพิจารณาให้รอบคอบและสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ประเมินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการประเมินนั้น

2.3 รูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินเป็นการนำทฤษฎี แนวทางและกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ รูปแบบเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) ตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหา และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร (เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2551, น. 27) เมื่อพิจารณารูปแบบการประเมินที่ผู้ประเมินและนักวิชาการได้แบ่งประเภทไว้ มีรูปแบบการประเมินที่มักถูกกล่าวอ้างหรือนำไปใช้ในการประเมินหลายรูปแบบ อาทิ รูปแบบการประเมินของราล์ฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) รูปแบบการประเมินของมาร์วนิ ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin) รูปแบบการประเมินของแมลคอล์ม เอ็ม โพรวัส (Malcolm M. Provus) รูปแบบการประเมินของไมเคิล สคริฟเว่น (Michael Scriven) รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake) รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L.Stufflebeam) รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) จึงขอนำเสนอรูปแบบข้างต้น ดังนี้ (สมคิด พรมจุ้ย, 2552 ; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554 ; พิชิต ฤทธิ์จรูญ , 2555)

2.3.1 รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิดครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ไทเลอร์มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีส่วน

ใดบ้างที่ต้องปรับปรุง แก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง
- กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้
- เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการ โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ต่อมาในปี 1986 ไทเลอร์ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)
3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)
4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)
5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)
6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

2.3.2 รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin, 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE (Center for the study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวม ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วยการจัดหา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจดังในการประเมินจำเป็นจะต้องประเมินในเรื่องต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณนาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ กัน

2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหาทางเลือกที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอก และจากเกณฑ์ภายใน

3. การประเมินการนำไปใช้เพื่อการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบดูว่า การดำเนินโครงการนั้นเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้ หรือ คาดหวังไว้เพียงไร

4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้น บ้างหรือไม่ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวในทุก ๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่นเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่น ๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิก ปรับปรุงใหม่ หรืออาจจะขยายโครงการต่อไปอีก เป็นต้น

2.3.3 รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus)

Provus (1971) ได้เสนอรูปแบบในการประเมินโครงการ ชื่อรูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Evaluation Model) ซึ่งหมายถึง การรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในความไม่สอดคล้องกันระหว่างส่วนประกอบแต่ละส่วนของโครงการที่เป็นจริง (Actual Program) กับโครงการ เกณฑ์มาตรฐาน (Standard Criterion Program) เป็นรูปแบบการประเมินโครงการในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ (Ongoing program) เพื่อการพัฒนาและประเมินโครงการไปในขณะเดียวกัน จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อพิจารณาข้อมูลความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information) นำไปสู่การตัดสินใจอย่างใด อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

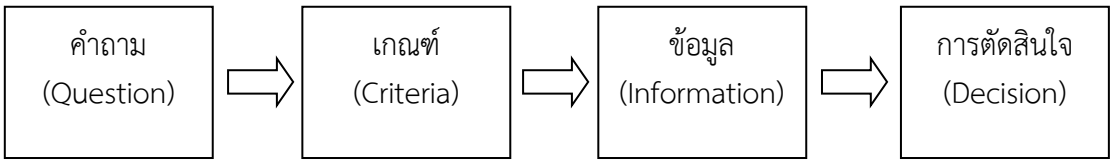
2. ดำเนินการขั้นเดิมซ้ำ หลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานของโครงการหรือวิธีการดำเนินการแล้ว

3. ดำเนินการขั้นที่ 1 ใหม่

4. ล้มเลิกหรือให้สิ้นสุดโครงการ

ลักษณะการประเมินความไม่สอดคล้องกันจะประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการที่เป็นจริงและโครงการเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 2 โครงการจะประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ เป็นปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ผลผลิต ตามลำดับในการประเมินจะนำส่วนประกอบย่อยแต่ละส่วนตามลำดับของโครงการจริงไปเปรียบเทียบกับโครงการเกณฑ์มาตรฐาน หากผลการเปรียบเทียบไม่สอดคล้องกันก็จะทำการปรับปรุงโครงการ โดยอาจปรับส่วนประกอบของโครงการเกณฑ์มาตรฐานหรือโครงการจริงในแต่ละส่วนก็ได้ การปรับปรุงโครงการเกณฑ์มาตรฐานอาจเป็นเพราะเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละส่วนสูงเกินไปหรือเป็นอุดมคติจนยากที่จะไปถึงได้ ซึ่งสามารถปรับเกณฑ์ให้ต่ำลง แต่หากคิดว่าเกณฑ์มีความเหมาะสมแล้ว ก็ควรจะปรับโครงการจริงจึงจะเหมาะสมกว่า ในแต่ละขั้นตอนของการประเมินจะใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ซึ่งจะมีอยู่ 3 คำถาม คือ ทำไมถึงเกิดความแตกต่างหรือความไม่สอดคล้อง แนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้คืออะไร และวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาคืออะไร ในการตอบปัญหา แต่ละข้อ

จะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่จำเป็น 3 ประการ คือ เกณฑ์ข้อมูลใหม่ และการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วเกิดความไม่สอดคล้องกันดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 ขั้นตอนการประเมินตามแบบจำลองของ Provas

ขั้นตอนของการประเมินโครงการใด ๆ ซึ่งกำลังดำเนินอยู่ จะผ่านขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ของการเปรียบเทียบ แต่ละขั้นตอนอาจเกี่ยวข้องกับสิ่งนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตกระบวนการเปรียบเทียบ ในขั้นตอนเหล่านี้ ดังนี้

S (Standard) = มาตรฐาน

P (Performance) = ส่วนประกอบของโครงการ หรือการปฏิบัติจริง

C (Comparison) = การเปรียบเทียบ

D (Discrepancy) = สารสนเทศแสดงความไม่สอดคล้องกันช่วงห่าง (ความแตกต่าง)

A (Alternation) = การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standards-S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance-P)

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare-C)

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy-D)

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Alternation-A)

การประเมินโครงการตามแบบจำลองของ Provus มีการดำเนินงานในลักษณะขั้นการพัฒนาแบบเปรียบเทียบ 4 ขั้น (Development stages of comparison) ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ส่วนขั้นที่ 5 เป็น การประเมินต้นทุน-กำไร เพื่อเป็นทางเลือกโครงการ ซึ่งต้องผ่านการปรับปรุงทั้ง 4 ขั้นต้นมาแล้วและได้เกิดผลผลิตปลายทางมาแล้ว ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ (Program design) ส่วนประกอบที่จะประเมินก็คือ แบบแผนของโครงการได้มาจากการบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการ เป็นการเปรียบเทียบแบบแผนที่มีอยู่กับเกณฑ์ของแบบแผนโครงการ (program design criteria) ซึ่งประกอบด้วยรายการของส่วนประกอบโครงการ (program elements) ซึ่งครอบคลุมโครงการทางการศึกษาเป็นระบบ สิ่งนำเข้า-ผลผลิต ที่มีลักษณะพลวัตร ซึ่งจะต้องกำหนดรายละเอียดของสิ่งนำเข้ากระบวนการผลผลิตที่จำเป็นและเพียงพอต่อแบบแผนของโครงการ จุดประสงค์ของการประเมินในขั้นที่ 1 ก็เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบแผนโครงการและจะประเมินแบบแผนของโครงการในรูปของความครอบคลุมและความสอดคล้องคงที่ภายใน

มาตรฐานในการตัดสินใจขั้นที่ 1 ก็คือ “เกณฑ์ของแบบแผน” แบบแผนที่สร้างขึ้นครั้งแรกมักจะขาดความเฉพาะเจาะจงและความสอดคล้องคงที่ภายใน การประเมินขั้นที่ 1 จะเป็นกลไกช่วยให้มีการกลั่นกรองและสมเหตุสมผลมากขึ้น

ขั้นที่ 2 การดำเนินโครงการ (Program operation) แบบแผนของโครงการซึ่งเป็นส่วนประกอบการในขั้นที่ 1 กลายมาเป็นมาตรฐานที่จะใช้ตัดสินการดำเนินโครงการ ในการเปรียบเทียบระหว่างการดำเนินโครงการ (Program Operation) ซึ่งเป็นส่วนประกอบการ (Performance) กับแบบแผนโครงการซึ่งเป็นมาตรฐานนั้น ผู้ประเมินจะดำเนินการทีละข้อ กระทั่งจนตลอดโครงการ เป็นการพิจารณาสภาพความเป็นจริงที่มีอยู่ก่อนเปรียบเทียบกับมาตรฐานของโครงการ ถ้าหากเกิดความไม่สอดคล้อง ผู้ประเมินก็จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการโครงการ

การดำเนินการในขั้นที่ 2 จะช่วยให้ความสอดคล้องระหว่างแบบแผนโครงการกับการดำเนินการตามโครงการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เมื่อคณะทำงานเห็นว่าโครงการมีความคงตัวเพียงพอแล้วก็จะตัดสินใจดำเนินการตามขั้นที่ 3 ต่อไป

ขั้นที่ 3 กระบวนการโครงการ (Program process) ในขั้นที่เป็นการประเมินโดยการเปรียบสาเหตุและผล (Cause and effect) เป็นครั้งแรก เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะเปลี่ยนจากสิ่งนำเข้าเป็นผลผลิต และกระบวนการ หรือทรีทเมนต์ ที่ใช้ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ มาตรฐานก็คือสิ่งพยากรณ์ไว้ในแบบแผน และส่วนประกอบการ คือ ผลที่ออกมาจริงจากแต่ละช่วงของกระบวนการ หรือกล่าว อีกอย่างหนึ่งว่า Process เปลี่ยน Input เป็น Output หรือไม่ จุดมุ่งหมายของการประเมินขั้นที่ 3 ก็เพื่อที่จะให้ข้อมูลที่ได้จากการประมาณผลของกระบวนการในแต่ละส่วนประกอบย่อย (หรือตัวแปรทรีทเมนต์) ว่า ให้ผลผลิตออกมาอย่างไร (หรือตัวแปรตาม) ในรูปฟังก์ชันของเวลา ในขั้นนี้จะมีการประเมินผลเบื้องต้น(Initial effect) ของบางส่วนของทรีทเมนต์ (Partial treatment) ทำให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างผลของทรีทเมนต์กับเงื่อนไขของการทดลองเพิ่มขึ้นกิจกรรมในขั้นที่เป็นระดับย่อย พิจารณาผลผลิตย่อมเป็นสำคัญ

ขั้นที่ 4 ผลผลิตขั้นปลายทางของโครงการ (Program terminal product) เป็นการประเมินขั้นผลผลิตปลายทางของโครงการเพื่อตอบคำถามที่ว่าโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ปลายทางที่สำคัญหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบผลผลิตปลายทางของโครงการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการจริง ซึ่งถือเป็นส่วนประกอบกับวัตถุประสงค์ปลายทาง (Terminal objective) ของโครงการ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานเป็นการประเมินโครงการในลักษณะรวบยอด

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ต้นทุน-กำไร (Cost-benefit) หลังจากที่ได้ประเมินแต่ละขั้นของโครงการแล้ว ก็สามารถวิเคราะห์ต้นทุนกำไรของทั้งโครงการได้ และเปรียบเทียบผลของการวิเคราะห์นั้น (ส่วนประกอบการ) กับผลการวิเคราะห์ต้นทุน-กำไรของโครงการอื่นที่ออกแบบให้บรรลุผลคล้ายคลึงกัน (มาตรฐาน) จุดมุ่งหมายของการเปรียบเทียบก็เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิผลสูงสุด เพื่อมุ่งจะตอบคำถามที่ว่าทั้งสองโครงการนี้ โครงการใดสามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้โดยการลงทุนน้อยที่สุด ธรรมชาติที่แท้จริงของการประเมินเป็นพลวัตร (The dynamics of Evaluation) ซึ่งมีการซ้อนเกย และเกี่ยวเนื่องระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ตลอดเวลา เพราะการประเมินมิได้เพียงแต่กระตุ้นการพัฒนาโครงการเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการประเมินในขณะที่โครงการเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยทางปฏิบัติจริงการประเมินโครงการจะมีการวนซ้ำขั้นเดิมบ่อย ประเมินซ้ำบ่อย ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจของผู้ดำเนินโครงการหลังจากได้สารสนเทศ แสดงความไม่สอดคล้องกันจากขั้นตอนต่าง ๆ ถ้าหากตัดสินใจที่จะ

ปรับปรุงโครงการ จะมีผลกระทบทันทีต่อ ขั้นตอนการประเมินที่ตามมา โดยเฉพาะขั้นที่ 1 และ 2 จะมีโอกาสปรับปรุงโครงการได้มาก เพราะปัญหาของความไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องคงที่ภายใน การประเมินบางขั้นเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน วงใหญ่แทนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 กระทำขั้นในขอบเขตของงานขั้นที่ 1 งานขั้นที่ 2 ดำเนินควบคู่ไปกับการตรวจสอบขั้นที่ 1, 2 และ3 และทำงานขั้นที่ 5 โดยได้ผลจากขั้นที่ 4 และซ้อนเกยในช่วงเวลาที่กระทำการประเมินขั้นที่ 4 ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนการประเมินเป็นพลวัตร และดำเนินขั้นต่อ ๆ มา มิใช่เป็นจากการดำเนินของโครงการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงการด้วย เป็นกระบวนการที่ยาวนานและซับซ้อนแต่ก็คุ้มค่าเมื่อสามารถ พัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสูงได้ โดยการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจแก่ผู้ดำเนินโครงการอย่างครอบคลุม

2.3.4 รูปแบบการประเมินของสคริฟเว่น (Scriven)

ไมเคิล สคริฟเว่น (Micheal Scriven, 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิธีการ เน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า

2. ระดับการนำไปใช้เน้นเรื่องบทบาทของการประเมินเพื่อการนำข้อมูลมาใช้อย่าง เหมาะสม

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สคริฟเว่น ได้เสนอแนะว่าในเรื่องการประเมินเพื่อการปรับปรุง หรือดูความก้าวหน้าของโครงการ โดยทำการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ควรที่จะใช้นักวิจัยมืออาชีพในการดำเนินการประเมินนั้น ควรจะได้แยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย

วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ 2 วิธี คือ

1. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน หรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนวิธีการให้ได้คะแนนและเจตคติของครู เป็นการประเมินก่อนที่จะได้มีการปฏิบัติงาน

2. การประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว หรือการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay-off Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าจากผลที่เกิดขึ้น จากการใช้เครื่องมือกับนักเรียน เช่น การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน หรือคะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

การประเมินโดยใช้การเปรียบเทียบ สคริฟเว่นมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครอนบาค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเว่นเป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระยะยาว และใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนี้แล้ว

สคริฟเว่นยังเชื่อว่า การศึกษากลุ่มย่อย (Micro-studies) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด (Cross studies) เพราะทำได้ง่ายและบ่อยครั้งกว่า

คุณค่าและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สคริฟเว่น เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญของการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้ เขาเชื่อว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในด้านคุณค่าที่ได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการคือ

1. ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่าสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้น มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

2. ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินงานโครงการ ควรพิจารณาด้วยว่า ผลของโครงการจะทำให้ขวัญหรือกำลังใจ หรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการเป็นอย่างไร

3. ค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

การประเมินไม่ผูกพันกับจุดมุ่งหมาย (Goal-Free Evaluation) การประเมินโดยทั่วไปนักประเมินจะยึดจุดหมายของโครงการเป็นหลัก ดูความสอดคล้องผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ แต่สคริฟเว่นมีความเห็นว่า นักประเมินไม่ควรจะให้ความสนใจเฉพาะจุดมุ่งหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ซึ่งนอกเหนือจากจุดมุ่งหมายของโครงการ ไม่ว่าผลอันนี้จะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ หรือผลบางอย่างอาจมีความสำคัญมากก็ได้

2.3.5 รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake, 1978) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริฟเว่น เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติรูปแบบการประเมินของสเตค ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตค หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ

สเตค ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินเคาน์ทิแนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matric) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgement Matric) และได้เสนอว่าก่อนบรรยายหรือตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการ คือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สิ่งนำ หรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ

2. กระบวนการหรือการปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินตามกิจรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3. ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ

ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

2. สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

3. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมี ควรจะทำหรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

4. การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณาการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงาน

ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายก่อน คือ ต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งเกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ

แนวคิดของสเตคแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่น ๆ ตรงที่พบว่าผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี หรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้

2.3.6 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Daniel L. Stufflebeam, 1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่า ซิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมากจาก Context, Input, Process, และ Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งในการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

1. การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ หรือ นโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น

การประเมินสภาวะแวดล้อมจะช่วยในการตัดสินเกี่ยวกับเรื่อง โครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

การประเมินผลแบบนี้จะทำโดยใช้เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้วหรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญมาทำงานให้ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลนี้จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหน และต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแก้ไขปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ

3.1. เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินงานตามแผนนั้น

3.2. เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของโครงการ

3.3. เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย / แผนงาน / โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่าการประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัดกำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

ในการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินซิปมาใช้ในการประเมินโครงการ ผู้ประเมินหรือผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องดำเนินการประเมินโครงการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินเสนอต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือนำมาใช้ในการตัดสินใจปรับปรุง และพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1. ประเมินก่อนเริ่มโครงการ ผู้ประเมินหรือผู้ปฏิบัติงานควรทำการประเมินสภาวะแวดล้อมและปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์ของโครงการ ตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการที่จะนำไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการรวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การประเมินเพื่อตัดสินใจ หรือหาข้อมูลสรุปสำหรับการตัดสินใจเลือกโครงการ บางครั้งเรียกว่า “การวิเคราะห์โครงการ” ในขั้นนี้เน้นพิจารณาใน 3 ประเด็นหลัก คือ

1.1. ความเหมาะสมของโครงการที่จะดำเนินการ โดยวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นของโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ ความพร้อมในการบริหารจัดการโครงการ ความพร้อมในการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยเฉพาะความเป็นไปได้ทางการเงิน กำลังคน วัสดุ และการจัดการ

1.2. การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ

1.3. การศึกษาและคาดหวังถึงผลประโยชน์ หรือสิ่งที่อาจตามมาจากการดำเนินโครงการนั้นทั้งในระยะเริ่มโครงการและในขณะดำเนินโครงการ

2. การประเมินในระหว่างการดำเนินโครงการ โดยประเมินขณะที่กำลังดำเนินโครงการ โดยผู้ประเมินหรือผู้รับผิดชอบโครงการควรประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการดำเนินงาน ตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีสาเหตุมาจากอะไร มีวิธีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร แล้วใช้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินสำหรับตัดสินใจดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ทันท่วงที

3. การประเมินหลังการดำเนินโครงการ โดยผู้ประเมินหรือผู้รับผิดชอบโครงการ มุ่งตอบคำถามว่า โครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ซึ่งเป็นการตรวจสอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ เกิดผลกระทบอะไรบ้าง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่า ควรดำเนินโครงการนั้นต่อไป หรือปรับปรุงขยาย หรือล้มเลิกโครงการ

2.3.7 รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมี ประสิทธิผลเพียงใด”

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพทริค เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริค เสนอว่า ควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

- เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. ขั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น เราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรม อันแรก เคิร์กแพทริค กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมาย/และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ขั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

3. ขั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ขั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่าในที่สุดแล้ว การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปร “เหล่านั้น” บางที ก็ยากต่อ

การควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรม

2.4 การพัฒนารูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท แต่สิ่งสำคัญซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาศาสตร์ด้านการประเมินก็คือ แนวคิดในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการประเมิน ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนารูปแบบการประเมินได้มีการดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง เมื่อรูปแบบที่ใช้อยู่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศได้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อให้รูปแบบนั้นมีความเหมาะสมและสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 55-60) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบประเมินว่า ในการประเมินหรือการวิจัยเชิงประเมินนั้น มีคำถามหลัก 4 คำถาม ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการประเมิน เพื่อประกอบการวางแผนการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการประเมิน อันได้แก่

1. ประเมินทำไม เป็นคำถามที่จะช่วยในการกำหนดเป้าหมายของการประเมิน

นักทฤษฎีการประเมินมีความเชื่อร่วมกันว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาการเมืองแบบเสรีนิยม (Liberalism) เพราะยึดหลักการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ที่ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ แต่แม้ว่านักประเมินจะยึดแนวทางเสรีนิยมร่วมกัน แต่ความเชื่อในเป้าหมายของการประเมินยังมีความต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินว่านักทฤษฎีการประเมินเหล่านั้นยึดถือในแนวทางไหน ซึ่งอาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ดังนี้

1.1 ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักทฤษฎีแนวนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมิน คือ การสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม การประเมินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อการประเมินนั้นมีประโยชน์ หรือทำให้เกิดความผาสุกแก่มนุษย์และสังคม การประเมินจะมีคุณค่าสูงสุดก็ต่อเมื่อสามารถนำผล ที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากที่สุด นักประเมินจึงเป็นผู้ที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงาน การวางแผน การดำเนินโครงการ และตัดสินใจในเชิงบริหาร นักประเมินมีบทบาทเป็นผู้ป้อนสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ แต่ไม่มีบทบาทในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมินด้วยตนเอง แต่ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ใช้สารสนเทศนั้น ๆ เป็นผู้ชี้ขาดถึงคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมิน

1.2 พหุนิยม (Pluralism) นักทฤษฎีแนวนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมินมิใช่เพียงหนึ่งเดียว หรือเพื่อประโยชน์แก่สังคมเพียงอย่างเดียว และมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน การประเมินจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้ประเมินได้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินแล้ว ส่วนผลที่จะนำไปใช้ประโยชน์หรือไม่นั้น ถือว่าเป็นปัจจัยรอง

เป้าหมายหลักเหล่านี้จะทำ ให้ผู้ประเมินวิเคราะห์จุดประสงค์ของการประเมินได้ดีขึ้น เช่น ถ้านักประเมินมีความเชื่อว่า การประเมินมีเป้าหมายเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่สังคมเพียงอย่างเดียว นักประเมินจะตั้งจุดมุ่งหมายของการประเมินค่าการประเมินนั้น เป็นไปเพื่อจุดมุ่งหมายของการเสนอข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นต้น

2. ประเมินอะไร เป็นคำถามที่ช่วยในการวิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมิน

ในการประเมินนั้นนักประเมินจะต้องรู้หรือกำหนดได้ว่าสิ่งที่มุ่งประเมินนั้น คืออะไร การกำหนดนี้มาจากความต้องการ หรือเหตุผลที่มาจากความต้องการจำเป็นในกระบวนการทางสังคม ถ้าจำกัดวงแคบ

ลงมาอาจเป็นความต้องการจำเป็นในกระบวนการทางการศึกษา เป็นต้น การกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมินนี้ได้มาจากการสร้างกรอบแนวคิดกระบวนการทางการศึกษา

3. ประเมินอย่างไร เป็นคำถามที่ช่วยในการสร้างเครื่องมือในการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการประเมินเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่เป็นผลมาจากการกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมินได้จากการตอบคำถามการประเมินว่า ประเมินอะไร เมื่อกำหนดได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการประเมินที่จะเหมาะสมต่อสิ่งที่มุ่งประเมินได้ต่อไป ในกระบวนการประเมินนี้มีสิ่งที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 ประการ คือ สิ่งที่มุ่งประเมิน ข้อมูล และการตัดสินคุณค่า

4. ตัดสินผลด้วยวิธีใด เป็นคำถามที่ช่วยในการพิจารณาเกณฑ์และตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินได้

เมื่อผู้ประเมินตอบคำถามทั้ง 4 ข้อนี้ได้ นั่นแสดงว่า ผู้ประเมินได้กำหนดกิจกรรมในกระบวนการประเมินได้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการประเมินสิ่งสำคัญที่ผู้ประเมินจะต้องดำเนินการล่วงหน้าคือ กำหนดกรอบแนวคิดให้ชัดเจนเกี่ยวกับการประเมิน โดยตอบคำถามสำคัญเกี่ยวกับการประเมินเสียก่อน คำถามและแนวการตอบคำถามหลัก 10 ประการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการประเมิน ซึ่งเสนอโดยผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนีโว (Nevo, 1983) ปรากฏสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้ (ฉัตรนภา พรหมมา, 2557, น. 82 - 86)

1. การประเมิน คืออะไร (How is evaluation defined?) จากการศึกษาค้นคว้าด้านการประเมินพบว่า มีผู้ให้คำนิยามคำว่า การประเมินไว้มากมาย เป็นที่รู้จักกันดีในระยะแรก คือ นิยามของไทเลอร์ (Tyler, 1950) ซึ่งนิยามการการประเมินว่า “เป็นกระบวนการตัดสินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่” การให้นิยามที่นับว่าครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับกันมาที่สุดในปัจจุบันได้แก่ การให้นิยามโดย Joint Committee on Standard for Educational Evaluation (Joint Committee, 1981) ว่า การประเมินผล หมายถึง การตีคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยวิธีการสืบสวนอย่างเป็นระบบ ผู้ให้นิยามที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง ได้แก่ Stanford Evaluation Consortium ซึ่งนิยามการประเมินว่า เป็นการตรวจสอบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในโปรแกรมและที่เป็นผลจากโปรแกรม ด้วยวิธีการที่เป็นระบบโดยจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงทั้งโปรแกรมที่ถูกประเมินและโปรแกรมอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมินสรุปได้เป็นสองแนวคือ พวกหนึ่งให้นิยามในลักษณะที่ว่าการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าสิ่งที่ถูกประเมินซึ่งในลักษณะนี้อาจก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อผู้ที่ถูกประเมินหรือผู้เกี่ยวข้องอันจะนำไปสูความรูสึกต่อต้านการประเมินได้ สวนอีกพวกหนึ่งซึ่งมุ่งประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาจะไดรับการยอมรับจากผู้ถูกประเมินมากกว่า ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน ก็คือพยายามนำการประเมินเข้าไปใช้ให้เห็นว่าการประเมินนั้นช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลดีเพิ่มขึ้น

2. การประเมินมีหน้าที่อะไรบ้าง (What are the functions of evaluation?) สคริฟเวน (Scriven, 1967) เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนะให้จำแนกการประเมินออกเป็นการประเมินความก้าวหนา (Formative Evaluation) กับการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) โดยที่การประเมินทั้งสองแบบนี้จะมีบทบาทหรือหน้าที่ที่ต่างกันออกไป ต่อมาสตัฟเฟลบีม (Stufflebeam ,1972) เสนอแนะให้จำแนกการประเมินออกเป็นสองประเภท คือการประเมินก่อนปฏิบัติ (Proactive Evaluation) เพื่อช่วยในการ

ตัดสินใจกับการประเมินสิ่งที่ทำไปแลว (Retroactive Evaluation) เพื่อช่วยในการพิจารณาว่าที่ทำไปแล้วไดผลเปนอยางไร

ดังนั้นกล่าวไดวาการประเมินทำหน้าที่สองประการคือสำหรับการประเมินความก้าวหน้าใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมที่กำลังดำเนินการ สวนการประเมินรวมสรุปจะใช้เพื่อแสดงผลของสิ่งที่ไดดำเนินการมาแล้วใช้ตัดสินคัดเลือกหรือตัดสินใจ

หน้าที่ประการที่สาม ไดแก หน้าที่ด้านจิตวิทยาและสังคม ซึ่งยังมีผู้ให้ความสำคัญน้อย (Cronbach et al., 1980 ; House, 1974 ; Patton, 1978) หรือบางครั้งอาจเป็นการประเมินเพื่อให้เพิ่มความระมัดระวังในกิจกรรมเฉพาะอย่างหรือเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวผู้ถูกประเมิน

หน้าที่อีกประการหนึ่งของการประเมินซึ่งไมเป็นที่แพรหลายนักคือหนาที่ของการประเมินในด้านการบริหาร (Dornbusch&Scott, 1975)

โดยสรุปการประเมินทำหน้าที่สำคัญสี่ประการคือประเมินเพื่อการปรับปรุง ประเมินเพื่อการคัดเลือกให้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ประเมินเพื่อเป็นแรงจูงใจและเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน และประเมินเพื่อแสดงความมีอำนาจในทางบริหารในการจำแนกหน้าที่ของการประเมินนี้ บางท่านไดให้นิยามหน้าที่แต่ละประเภทไวอย่างชัดเจน แต่ส่วนใหญ่มักไมยึดว่าจะถูกหรือผิด สำหรับการประเมินประเภทนั้น เพราะการประเมินครั้งหนึ่ง ๆ อาจสนองวัตถุประสงค์ไดมากกว่าหนึ่งอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญอยู่ที่ว่าหน้าที่ของการประเมินที่ต่างกันและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ต่างกันย่อมต้องอาศัยวิธีการประเมินที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการประเมินจะต้องพิจารณาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ของการประเมินครั้งนั้นเป็นอันดับแรกของการวางแผนทำการประเมิน

3. อะไรคือสิ่งที่จะประเมิน (What are the objects of evaluation ?) ในการประเมินทางการศึกษา สิ่งที่ถูกประเมินอยู่เสมอคือการประเมินเกี่ยวกับนักเรียนและครูจากการพัฒนาระบบการศึกษาในสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1965 ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินขยายไปถึงการประเมินหลักสูตรโปรแกรมหรือโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนประเมินสถาบันทางการศึกษาด้วย

สิ่งสำคัญที่สรุปไดจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้มีสองประการ คือการประเมินนั้นมิใช่จะจำกัดอยู่เฉพาะในส่วนของการประเมินนักเรียนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งอาจไดรับการประเมินไดตามความจำเป็นและเหมาะสม อีกประการหนึ่งคือการศึกษาสิ่งที่จะประเมินให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในขั้นวางแผนการประเมินนั้น ควรทำความเข้าใจสิ่งที่ประเมินจะช่วยให้ตัดสินใจไดวาจะต้องรวบรวมข้อมูลอะไรบ้างและจะวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างไรและยังช่วยให้ความกระจ่างต่อผูที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไดชัดแจ้งด้วย

4. ในการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งควรไดสารสนเทศอะไรบ้าง (What kinds of information should be collected regarding each object ?) หลังจากรูวาจะต้องประเมินอะไรแลวจะต้องพิจารณาต่อไปว่า องค์ประกอบใดบ้างที่ต้องการประเมินและการประเมินเพื่อให้ไดสารสนเทศอะไรเดิมเมื่อพูดถึงการประเมินทางการศึกษาก็จะประเมินเฉพาะผลสรุปรวม ต่อมาไดมีการขยายขอบข่ายของตัวแปรที่จะประเมินออกไปโดยใช้โมเดลการประเมินหลายรูปแบบ เช่น CIPP Model ของสตัฟเฟลบีม (Stufflebeam ,1969,1971) ซึ่งเสนอว่าการประเมินจะต้องเน้นที่องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ จุดมุ่งหมายการวางแผน วิธีการและผลผลิตของสิ่งที่ประเมิน สำหรับสเตก (Stake,1967) เสนอ Countenance Model ซึ่งเน้นว่าการประเมินจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญสองส่วน คือส่วนของการบรรยายสิ่งที่ประเมินกับส่วนตัดสินคุณค่า ต่อมากูบาและลินคอลน (Guba & Lincoln ,1981) ไดขยาย

และประยุกต์โมเดลของสเตก (Stake,1975) โดยเสนอว่าการประเมินจะต้องให้ไดสารสนเทศ 5 สวนคือ การบรรยายสิ่งที่ประเมิน การตอบสนองต่อสิ่งที่ประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง สารสนเทศจากประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สารสนเทศเกี่ยวกับค่านิยมมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่า

จะเห็นไดวาแนวความคิดส่วนใหญ่เสนอขอบข่ายสารสนเทศที่จะต้องไดมาไวอย่างกว้าง ๆ มิได จำกัดเพียงสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตเท่านั้น แต่ที่กล่าวมานี้ไมไดหมายความว่าในการประเมินแต่ละครั้ง จะต้องให้ได้สารสนเทศครอบคลุมหมดทุกส่วน แต่ขึ้นอยู่กับการนิยามการประเมินในครั้งนั้นว่าต้องการ อะไรเพียงใด

5. ควรใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน (What criteria should be used to judge the merit and worth of an evaluation object?) การเลือกเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินนับเป็นงานยากที่สุดของการประเมินทางการศึกษานักประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการประเมินโดยดูเพียงว่าสิ่งที่ถูกประเมินไดบรรลุตามวัตถุประสงค์ตั้งไวหรือไม เช่น การประเมินแบบของไทเลอร์ (Tyler, 1950) หรือโพรวัส (Provus, 1971) ก็ตัดปัญหาเรื่องการหาเกณฑ์ไปได้ หรือสตัฟเฟลบีม (Stufflebeam ,1969), อัลคิน (Alkin, 1969) และครอนบัค Cronbach, 1963) ซึ่งนิยามการประเมินว่าเป็นกิจกรรมการรวบรวมสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ก็ไมมีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกเกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นับเป็นฐานเบื้องต้นของเกณฑ์การประเมินไดอย่างหนึ่ง เกณฑ์อื่น ๆ อาจหาไดจากคุณค่าหรือแนวคิดที่เป็นค่านิยมของสังคม (Guba & Lincoln, 1981 ; House,1980) มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับอยู่แล้วจากการกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ (Eisner,1979;Guba&Lincoln,1981;Stake,1967) หรือคุณภาพของสิ่งที่ยอมรับในแขนงที่ประเมิน (House,1980;Scriven,1967)

ผู้เชี่ยวชาญการประเมินส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องสอดคลองกับสิ่งที่จะประเมินและหน้าที่ของการประเมินโดยเฉพาะ ซึ่งนักประเมินจะต้องหาเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงให้ไดไมว่าเกณฑ์นั้นจะกำหนดโดยนักประเมินเองหรือเอามาจากผู้อื่นก็ตาม

6. การประเมินควรจัดกระทำเพื่อใคร (Who should be served by an evaluation ?) กลุ่มผู้นิยามการประเมินว่าเป็นการหาสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจย่อมจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องที่ว่าจะทำการประเมินเพื่อใครเป็นอย่างดี เพราะเขาจะต้องบ่งชี้อย่างชัดเจนว่าผู้วินิจฉัยสั่งการที่เกี่ยวข้องมีใครบ้าง มีความจำเป็นต้องใช้สารสนเทศอะไรบ้าง ครอนบัคและคณะ (Cronbach etal., 1980 ; House,1980) ไมเห็นด้วยกับการประเมินเพื่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยผู้ประเมินที่เป็นพวกเดียวกัน โดยเขาเห็นว่าการประเมินควรจัดกระทำเพื่อให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ไปในทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้นมากกว่า มีผู้เสนอแนวคิดว่าควรทำการประเมินเพื่อสนองต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นจำนวนมากจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องไมไดมีข้อเสนอแนะว่า ผู้รับบริการ (Audience) ที่เหมาะสมที่สุดจะเป็นใครบ้าง แต่สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการไดเป็นสามประเด็น คือ ผู้รับบริการผลการประเมินอาจมีไดเกินหนึ่งคน ผู้รับบริการผลการประเมินที่ต่างกันอาจมีความต้องการต่อการประเมินต่างกัน และความต้องการของผู้รับบริการแต่ละกลุ่มจะต้องระบุให้ชัดเจนเป็นอันดับแรกของการประเมิน

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

หรือไมของไทเลอร (Tyler,1950) ซึ่งแนะนำขั้นตอนของการประเมินว่าให้เริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแลว พัฒนาเครื่องมือวัดรวบรวมข้อมูลแปลผลและให้ข้อเสนอแนะวิธีการตามแนวคิดของสเตก (Stake ,1967) สคริฟเวน (Scriven,1972) และกูบากับลินคอลน (Guba & Lincoln ,1981) แนะว่าวิธีการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือเริ่มเตรียมการเพื่อการประเมินบ่งชี้ถึงประเด็นที่เป็นส่วนที่สำคัญและเป็นความต้องการของผู้รับบริการรวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชนแล้วรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ก็มีรูปแบบตามแนวคิดของโพรวัส (Provus,1971) ที่เน้นวิธีการประเมินเป็น 5 ขั้นตอนคือเริ่มตั้งแต่แบบแผนโปรแกรม การดำเนินโปรแกรม ผลผลิตระหว่างดำเนินการ ผลผลิตสุดท้ายของโปรแกรมและต้นทุน

8. ควรใช้วิธีการอะไรในการประเมินผล (What methods of inquiry should be used in evaluation?) งานประเมินเป็นงานซับซ้อนยากที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเฉพาะไดแม้จะมีการเสนอวิธีวิจัยหลายรูปแบบที่เหมาะสมในการศึกษา (Guba,1969;Stufflebeam et al. , 1971) แต่ยังมีการเสนอวิธีการอื่นๆ เข้ามาใช้ในการประเมินทางการศึกษานอกจากวิธีการทดลองและวิธีการกึ่งทดลองที่เคยใช้ เช่น วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Stake,1978)

สิ่งที่นักเทคนิควิธีประเมินมีความเห็นตรงกันก็คือไมมีวิธีการใดวิธีการหนึ่งสมบูรณในตัวนักประเมินที่ฉลาดต้องไมระบุจำกัดลงไปว่าจะใช้วิธีการเชิงปริมาณหรือวิธีการเชิงคุณภาพเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง (Cronbach et al.,1980) เพราะการประเมินเป็นงานซับซ้อนอาจต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดวิธีการหนึ่งหรือเป็นชุดของวิธีการเพื่อที่จะหาคำตอบสำหรับปัญหาเฉพาะหนึ่งๆ

9. ใครควรทำหน้าที่ประเมิน (Who should do evaluation ?) เนื่องจากงานประเมินไดกลายเป็นงานระดับวิชาชีพอย่างหนึ่งจึงจำเป็นต้องระบุถึงคุณลักษณะของนักประเมินที่ดีเพื่อที่จะไดฝึกให้ผู้ที่จะมาเป็นนักประเมินมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น (Boruch & Cordray,1980 ; Cronbach et al. , 1980 ; Guba&Linccoln,1981 ;Stufflebeam et al. , 1971 ; Worthen,1975) คุณสมบัติของนักประเมินที่สำคัญ ไดแก่ มีความสามารถในด้านเทคนิควิธีวิจัยและวัดผลเข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคมและรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่จะประเมินเป็นอย่างดี มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์ มีความเป็นปรนัย มีความเป็นอิสระจากองค์การหรือสิ่งที่ประเมินมีความรับผิดชอบแต่การที่นักประเมินเพียงคนเดียวจะมีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นเรื่องที่ยาก สวนใหญ่จำเป็นต้องใช้นักประเมินเป็นทีมหรือเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดกับงานประเมินเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องไดมีการจำแนกนักประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกแบ่งเป็นนักประเมินภายในกับนักประเมินภายนอก (Scriven 1967,1975 ; Stake & Gjerde,1974 ; Stufflebeam et al. , 1971) โดยที่นักประเมินภายในจะเป็นผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งในหน่วยงานหรือโครงการที่ถูกประเมินซึ่งทำหน้าที่ประเมินและรายงานผลต่อผู้จัดการ จะเห็นไดว่าความเป็นปรนัยของนักประเมินภายในย่อมไดรับความเชื่อถือต่ำกว่านักประเมินภายนอก ซึ่งไมไดมีผลไดผลเสียหรือเกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ การแบ่งนักประเมินอีกแบบหนึ่งคือแบ่งเป็นนักประเมินอาชีพกับนักประเมินสมัครเล่น (Scriven, 1967) การแบ่งแบบนี้ เน้นที่ลักษณะการไดรับการฝึกฝนมาของผู้ประเมินมากกว่าคุณค่าของสิ่งที่เป็นผลการประเมิน นักประเมินสมัครเล่นมักเป็นผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน แต่ไมใช่ในด้านการประเมินในขณะที่นักประเมินอาชีพจะเป็นผู้ที่ไดรับการฝึกฝนด้านการประเมินมาโดยตรงและมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการประเมินโดยตรง

การแบ่งประเภทนักประเมินทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นอิสระจากกันนักประเมินสมัครเล่นอาจจะเป็นนักประเมินภายในหรือนักประเมินภายนอกไดในขณะเดียวกันนักประเมินอาชีพก็อาจเป็นนักประเมินภายในหรือนักประเมินภายนอกก็ไดเช่นกัน

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

โดยสรุปงานประเมินเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะกรณี จึงไมมีโมเดลสำเร็จรูปที่จะใช้ไดกับการประเมินทุกสภาพการณแนวคิดเกี่ยวกับการใช้คำถาม 10 ประการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินเป็นแนวทางหนึ่งที่นักประเมินอาจใช้เป็นหลักในการที่จะพัฒนาหาคำตอบจากการศึกษาเอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ไดรูปแบบหรือโมเดลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละครั้ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่ารูปแบบการประเมิน เป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างองค์ประกอบ และกระบวนการ ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมีความคมชัด และครอบคลุมเนื่องจากรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผล ดังนั้น การเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ก็มีแนวโน้มที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบนั้น

3. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์

3.1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์

ในการพัฒนารูปแบบประเมินจำเป็นต้องพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ให้ชัดเจน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงสาระของตัวชี้วัดและเกณฑ์เพื่อการประเมินเกี่ยวกับตัวชี้วัด เกณฑ์ และตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน โดยสรุปดังนี้

3.1.1 ตัวชี้วัด

ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หรือ Indicator ซึ่งภาษาไทยมีใช้อยู่หลายคำ เช่น ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้น ในงานวิจัยครั้งนี้จะเรียกว่าตัวชี้วัด ได้ผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ดังนั้นจึงมี ผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ กันหลายความหมาย ดังนี้

พิสณุ ฟองศรี (2551, น. 148) กล่าวถึงความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวชี้วัดบางครั้งเรียกว่าตัวบ่งชี้ ดัชนี ดัชนีชี้วัดหรือเครื่องชี้วัด ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษคำเดียวกัน ถ้าจะเรียกให้สั้นน่าจะเรียนว่าตัววัด ความหมายโดยสรุปคือสิ่งที่บอกคุณลักษณะในเชิงปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งที่จะวัดโดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริงด้วยเครื่องมือที่กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดนั้น ๆ เพื่อมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วความหมายของตัวชี้วัดจะคล้ายกับความหมายของการประเมินมากต่างกันก็เพียงแต่มีขนาดเล็กมากกว่าหรือเป็นส่วนย่อยของการประเมิน นั่นคือการประเมินครั้งหนึ่ง ๆ จะ

ใช้ตัวชี้วัดหลาย ๆ ตัว รวมกันเป็นผลการประเมินของประเด็นการประเมินและสุดท้ายคือรวมเป็นผลการโครงการนั่นเอง

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2554, น. 82) ให้ความหมายของตัวชี้วัดไว้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้ชี้วัดบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

ฉัตรนภา พรหมมา (2557, น. 77) กล่าวถึงความหมายของตัวชี้วัด ไว้ว่า ตัวบ่งชี้หรือดัชนีบ่งชี้คุณภาพ (Indicator) คือ สิ่งที่ใช้บ่งบอกสภาวะหรือสะท้อนลักษณะของสิ่งที่ศึกษาหรือสิ่งที่ต้องการประเมิน

จากที่กล่าวมา สรุปความหมายของตัวชี้วัดได้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือสิ่งที่บอกสภาพเพื่อสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพของสถานการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ณ ที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อความจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพการณ์นั้น ๆ

คุณสมบัติของตัวชี้วัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 84-86) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติสำคัญของตัวชี้วัดดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้วัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

2) มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวชี้วัดจะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวชี้วัดสภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้วัดคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือชี้วัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (neutrality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (bias)

4. ความไว (sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปร หรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีการผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการไปใช้ (practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดี และได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

1) เก็บข้อมูลง่าย (availability) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัด หรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

2) แปลความหมายง่าย (interpretability) ตัวชี้วัดที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2555, น. 4 - 7) อธิบายว่า ตัวชี้วัดที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความเป็นกลาง (neutrality) หมายถึงความไม่ลำเอียง (bias) ของตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดผลิตภาพของแรงงาน (labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวชี้วัดไปใช้ในหน่วยงานประเภทผลิตและประเภทบริการจะทำให้ขาดความเป็นกลาง เพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. มีความเป็นวัตถุวิสัย (objectivity) หมายถึง การตัดสินเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัด มิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัยแต่ขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรม

3. ความไวต่อความแตกต่าง (sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวชี้วัดชี้ที่ได้ควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (meaningfulness & interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวชี้วัดที่ได้จากการวัด

หากอยู่ที่ 60 จะตีความได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัด และตัวชี้วัดไม่มีค่าสูงสุด (หรือ ต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่า 50 หรือ 120 นั้นจะตีความได้ อย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวชี้วัดที่นำมาใช้ (content validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวชี้วัด จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวชี้วัดที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. ความถูกต้องในการสร้างตัวชี้วัด (cconstruct Validity) เป็นประเด็นปัญหา ตัวชี้วัด หรือการนำเอาตัวแปรหลายตัวเหล่านี้มารวมกัน วิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกัน หารกัน หรือคูณกันนั้นถูกต้องหรือไม่ และตีความได้อย่างไร

จากที่กล่าวมา สรุปคุณสมบัติของตัวชี้วัดได้ว่า ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน และมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด

การพัฒนาตัวชี้วัดเป็นกระบวนการในการลดปริมาณและความซับซ้อนของข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงปริมาณ สำหรับบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา หรือผลการดำเนินงานของระบบใดระบบหนึ่ง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นตัวแปรคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา ในการนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ถูกต้อง และน่าเชื่อถือมากกว่าการใช้ตัวแปร

เดี่ยวหรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ทั้งนี้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพได้จะต้องมีขั้นตอนการสร้างและขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพที่น่าเชื่อถือ

รัตนะ บัวสนธ์ (2551, น. 208 – 225) อธิบายถึงขั้นตอนในการพัฒนาตัวชี้วัดว่า ขั้นตอนการพัฒนาตัวชี้วัดแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ขั้นตอนการสร้างตัวชี้วัด ในขั้นตอนการสร้างตัวชี้วัดมีทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ก่อนที่จะสร้างตัวที่วัดใด ๆ ก็ตาม ผู้สร้างตัวชี้วัดจะต้องตอบตนเองให้ได้เป็นเบื้องต้นว่า จะนำตัวชี้วัดที่สร้างนี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดและนำไปใช้อย่างไร ซึ่งการนำตัวชี้วัดไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันนี้ ย่อมทำให้ลักษณะตัวชี้วัดที่จะสร้างขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

1.2 กำหนดนิยามของตัวชี้วัด การนิยามหรือให้ความหมายตัวชี้วัดก็มีลักษณะคล้ายกันกับให้คำนิยามคำต่าง ๆ ในการวิจัย โดยทั่วไปแล้วก็จะนิยามได้ 3 แบบ ได้แก่

1) การให้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ซึ่งจะอาศัยทฤษฎีและข้อมูลแนวคิดต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยมาประกอบการให้นิยาม โดยที่นักวิจัยหรือผู้สร้างตัวชี้วัดจะไม่ใช้ประสบการณ์ส่วนตัวหรือความคิดเห็นมานิยาม หรือถ้าใช้ก็น้อยมากการ นิยามเชิงทฤษฎีจะเริ่มตั้งแต่การใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย ทำการคัดเลือกตัวแปรย่อย การรวมตัวแปรย่อยประกอบเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยโดยอาศัยสูตร หรือโมเดลการสร้างตัวชี้วัดที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว

2) การให้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) การให้นิยามแบบนี้ก็คล้ายคลึงกันกับการให้นิยามแบบแรก กล่าวคือ เป็นการนิยามที่ต้องอาศัยทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐาน กำหนดนิยามว่าตัวชี้วัดดังกล่าวประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้เป็นตัวชี้วัด แต่จุดต่างอยู่ที่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวชี้วัด จะอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการให้นิยามแบบนี้นิยมใช้กันมาก

3) การให้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) การนิยามแบบนี้จะใช้ในกรณีที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยและตัวชี้วัดไว้แล้ว มีฐานข้อมูลหรือสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว โดยที่ในการนิยามนั้นจะกระทำการคัดเลือกตัวแปรเหล่านี้ขึ้นมาจำนวนหนึ่ง แล้วรวมเข้าด้วยกันเป็นตัวชี้วัด โดยอาศัยวิจารณญาณของผู้สร้างตัวชี้วัดเป็นสำคัญวิธีนิยามตัวชี้วัดแบบนี้ไม่ค่อยจะนิยมใช้ เพราะค่อนข้างจะมีจุดอ่อนมาก

1.3 การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา ในขั้นตอนนี้จะต้องเริ่มด้วยกำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาให้ชัดเจน โดยอาศัยความรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด หรือที่ครอบคลุมทุกลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามาร่วมสร้างเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของสิ่งดังกล่าว ซึ่งในการคัดเลือกตัวแปรนี้ สิ่งที่ต้องพึงระวังก็คือ การคัดเลือกตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงหรือตัวแปรที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าเป็นเช่นนี้ไม่ควรจะเลือกหลายตัว แต่ควรจะเลือกนำมาใช้เฉพาะตัวใดตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่มุ่งศึกษาสูงกว่า หลังจากนั้นจึงคัดเลือกตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่มุ่งศึกษารองลงมาเป็นตามลำดับ

1.4 การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร วิธีการที่ใช้รวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบเข้าด้วยกัน นิยมใช้อยู่ 2 วิธี ได้แก่ การรวมทางพีชคณิตแบบบวก (Additive) และการรวมแบบคูณ (Multiplicative)

1.5 การกำหนดน้ำหนักความสัมพันธ์ของตัวแปร สามารถทำได้ 2 วิธี คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้แตกต่างกัน (Differential

Weight) ซึ่งการกำหนดน้ำหนักที่แตกต่างกันนี้อาจพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้เวลา (Time Taken) และค่าใช้จ่าย (Cost) ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเป็นเกณฑ์พิจารณา หรืออาจใช้วิธีการอื่น ๆ ก็ได้ เช่น 1) การตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgements) การกำหนดน้ำหนักด้วยวิธีการนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น เสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวได้โดยอิสระ หลังจากนั้นจึงหาค่าน้ำหนักให้เป็นที่ยุติด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การหาค่าน้ำหนักเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ หรือหาร้อยละของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว จากการตอบแบบสอบถาม หรือสั่งการให้ผู้เชี่ยวชาญอภิปรายลงความเห็นร่วมกันก็ได้ 2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement Effort Required) วิธีการนี้ให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปกับการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น ๆ กล่าวคือ ค่าตัวแปรใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่า หรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ก็จะให้ค่าน้ำหนักความสำคัญมากกว่า หรือน้อยกว่าตัวแปรนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ศึกษาเป็นสำคัญ 3) วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) วิธีการนี้จะใช้เทคนิคทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว เช่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การจำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

2. ขั้นการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัด การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่พัฒนานี้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีคุณสมบัติที่ดี โดยเฉพาะการตรวจสอบความตรง (Validation) ของตัวชี้วัด นอกจากนั้นแล้ว หากเป็นตัวชี้วัดทางการศึกษาก็ควรจะต้องตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญ ๆ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความทันสมัย เหมาะสมในการนำไปใช้ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต นั่นคือ ตัวชี้วัดต้องสามารถนำไปใช้ได้อย่างทันเหตุการณ์ 2) ตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการใช้งาน วัตถุประสงค์ในการใช้งานที่แตกต่างกันย่อมต้องการลักษณะของตัวชี้วัดที่แตกต่างกันไปด้วย 3) มีคุณสมบัติที่ดีตามเกณฑ์การวัด เช่น มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย เป็นต้น และ 4) มีกฎการวัดที่เป็นกลาง มีความเป็นนัยทั่วไปไม่ลำเอียง

การตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดนั้นจะเป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับ 1) ตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรว่า ตัวแปรที่ได้มายืนอยู่บนทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และนิยามตัวแปรมีความชัดเจนและครอบคลุมในสิ่งที่จะศึกษาหรือไม่ อย่างไร 2) การรวมตัวแปรใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับข้อตกลงหรือเงื่อนไขของตัวแปรหรือไม่ ตลอดจนสอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงใด และ 3) การกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปร เป็นการตรวจสอบว่าวิธีการที่ได้มาซึ่งน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความสมเหตุสมผลน่าเชื่อถือหรือไม่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการนำค่าตัวชี้วัดไปใช้มากน้อยเพียงไร

3. ขั้นตอนการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ภายหลังจากการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดแล้ว ผู้สร้างตัวชี้วัดจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทในการไปใช้ เช่น ถ้าเป็นตัวชี้วัดทางการศึกษาก็อาจทำการวิเคราะห์ จำแนกตีความหมายตัวชี้วัดตามระดับเขตการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน หรือจำแนกตามประเภทบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ตีความและระดับมหภาคก็ได้ หลังจากนั้นจึงรายงานนำเสนอค่าตัวชี้วัดให้กับผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้ตัวชี้วัดได้ทราบเพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความต้องการต่อไป

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าวิธีการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด ควรคำนึงถึงการกำหนดนิยามของตัวแปร การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการศึกษา การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และการกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

3.1.2 เกณฑ์

ความหมายของเกณฑ์

คำว่า เกณฑ์ มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย พอสรุปได้ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, น. 81) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ ระดับของเกณฑ์ที่เหมาะสมควรผันแปรอยู่ระหว่างปกติวิสัยและมาตรฐาน เช่น นักเรียนที่สอบผ่าน ถือว่ามีความรู้ความสามารถในวิชาเลขคณิต ชั้น ป.3 อย่างเพียงพอ จะต้องสอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นต้น และเกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมต่อมาได้ถูกต้อง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 95) ให้ความหมายของเกณฑ์ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ฉัตรนภา พรหมมา (2557, น. 77) กล่าวถึงความหมายของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ (Criteria) คือ สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพหรือชี้สภาวะความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน โดยอาจเป็นข้อกำหนดของพฤติกรรมขั้นต่ำของสิ่งที่ประเมิน หรืออาจแสดงได้ด้วยค่าความถี่ สัดส่วน อัตราส่วนร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือข้อความอธิบายพฤติกรรมนั้น

กู๊ด (Good, 2005, p. 220)ให้ความหมายของเกณฑ์ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง มาตรฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบบุคคล กลุ่มวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่จะแสดงถึงความสำเร็จของสิ่งที่ต้องการประเมิน โดยผู้ประเมินสามารถสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้ตามตัวบ่งชี้ นักประเมินแต่ละคนจะมีวิธีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการตดสินคุณค่าสิ่งที่ประเมินแตกต่างกันในด้านมาตรฐานและการตัดสินคุณค่านี้

ลักษณะของเกณฑ์

ดังที่กล่าวมาแล้ว การวัดและการประเมินเป้าหมายใดก็ตาม จำเป็นต้องมีเกณฑ์เป็นตัวกำหนด เพื่ออธิบายผลการประเมินและตัดสินได้ จึงมีผู้กำหนดลักษณะของเกณฑ์ และเกณฑ์ที่ดี ไว้ดังนี้

วิชัย บำรุงศรี (2550, น. 69) ได้กล่าวสรุปลักษณะของเกณฑ์ที่ดี ดังนี้

1. ครอบคลุมทุกมิติที่เป็นความต้องการและความคาดหวังต่อสิ่งที่ประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. บ่งชี้ระดับการยอมรับในปริมาณหรือคุณภาพแต่ละระดับอย่างชัดเจน
3. มีความเที่ยงและเป็นปรนัย
4. มีความตรงภายในและความตรงภายนอก
5. ท้าทายความสามารถและชวนให้ผู้ประเมินอยากประเมิน
6. เหมาะกับความรู้ ความสามารถของผู้ที่จะประเมิน ไม่สูงหรือต่ำเกินไป

7. เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ ทั้งจากผู้ประเมินและผู้ที่ถูกประเมิน

8. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมสูง

9. เป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าทางวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือค่านิยมของสังคมนั้น

ในการวัดและประเมินสิ่งใดก็ตาม จำเป็นต้องมีเกณฑ์ เพราะเกณฑ์คือข้อกำหนดที่เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกณฑ์เปรียบเสมือนแนวทางที่ใช้ประเมิน หรือบ่งชี้คุณภาพ และความเป็นเลิศของสถาบัน

สมหวัง พิธยานุวัฒน์ (2553, น. 80) ได้กล่าวสรุปลักษณะของเกณฑ์ที่ดี คือ จะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้อง และต้องมีลักษณะความเป็นมาตรฐาน ไม่สูงหรือต่ำเกินไป

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์ที่ดี สรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมินที่ดีจะประกอบด้วยการท้าทายและเป็นไปได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพสังคมและสถานการณ์ และเป็นที่ยอมรับในนักวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน

ประเภทของเกณฑ์

ประเภทของเกณฑ์มีหลายแบบ ตามสิ่งที่นักวิจัยมุ่งศึกษา ดังนี้

วิชัย บำรุงศรี (2550, น. 70 - 71) ได้รวบรวมเทคนิควิธีการแบ่งประเภทของเกณฑ์ ตามลักษณะต่าง ๆ ของนักวัดและประเมินผลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามข้อตกลงเบื้องต้น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สถานะ (State) และเกณฑ์ช่วงต่อเนื่อง (Continuum) การแบ่งประเภทของเกณฑ์วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถภาพหรือความสามารถ เกณฑ์สถานะของความสามารถมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า ผู้ที่มีความรอบรอบรู้หรือผู้ที่มีสมรรถภาพที่สมบูรณ์ อาจตอบข้อสอบได้ถูกต้องไม่ครบทุกข้อก็ได้ เนื่องจากมีความคลาดเคลื่อน (error) ดังนั้น จึงควรนำค่าความคลาดเคลื่อนมาพิจารณาในการกำหนดเกณฑ์ด้วย เกณฑ์ช่วงต่อเนื่องของความสามารถมีข้อตกลงเบื้อต้นว่า ผู้ที่มีความรอบรู้หรือผู้ที่มีสมรรถภาพสมบูรณ์ประกอบด้วยผู้ที่มีระดับความสามารถแตกต่างกันหลายระดับต่อเนื่องกัน โดยพิจารณาความแตกต่างของระดับความสามารถในการปฏิบัติของผู้ที่มีความรอบรู้หรือผู้ที่ทีสมรรถภาพที่สมบูรณ์ เช่น ผู้ที่มีความรอบรู้มาก ผู้ที่มีความรอบรู้ปานกลาง ผู้ที่มีความรอบรู้น้อย และผู้ที่ไม่มีความรอบรู้เลย

2. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามวิธีการพัฒนาเกณฑ์ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์การตัดสินที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical – judgmental) เกณฑ์การตัดสินที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง การตัดสินโดยบุคคลคนเดียวหรือการตัดสินใจโดยบุคคลหลายคนก็ได้ โดยการนำข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติมาเป็นตัวชี้แนะในการตัดสิน ซึ่งความยุ่งยากของการตัดสินโดยวิธีนี้ก็คือ การตัดสินอาจมีความคลุมเครือ ผู้ตัดสินไม่มีอิสระ หรือการถกเถียงปัญหา โดยกลุ่มบุคคล ดังนั้น วิธีการที่ดี คือการประนีประนอมระหว่างการให้ข้อมูลที่ได้จากการสอบมาวิเคราะห์ หาค่าสถิติ จากนั้นก็นั้นก็นำข้อมูลต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดมาปรับเป็นเกณฑ์การตัดสิน

3. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามกระบวนการกำหนดมาตรฐาน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ เกณฑ์ที่มีการกำหนดมาตรฐาน (Setting standard) กับเกณฑ์ที่มีการปรับมาตรฐาน (adjusting standard) เกณฑ์ที่มีการกำหนดมาตรฐาน หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาจากการนำผลการสอบวิเคราะห์หาค่าสถิติ ส่วนเกณฑ์ที่มีการปรับมาตรฐาน หมายถึง เกณฑ์ที่นำค่าที่ได้จากการกำหนดมาตรฐานหลายมาปรับใหม่ เพราะค่าที่ได้จากกำหนดมาตรฐานมาปรับใหม่ เป็นค่าที่ได้มาโดยประมาณและอาจมีความคลาดเคลื่อนจึงควรนำมาปรับใหม่ให้เหมาะสม

4. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามระดับคะแนนที่เป็นมาตรฐาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับคะแนนเดียว (Single level standard) กับเกณฑ์ที่มีมาตรฐานหลายระดับคะแนน (Multiple level standard) มาตรฐานระดับคะแนนเดียว หมายถึงการกำหนดคะแนนที่ใช้ในการตัดสินเพียงระดับเดียว เช่น ได้หรือตก ผ่านหรือไม่ผ่าน ส่วนมาตรฐานหลายระดับคะแนน หมายถึง การกำหนดคะแนนที่ใช้ในการตัดสินความสามารถของนักเรียนออกเป็นหลายระดับ เช่น A, B, C, D และ E หรือ ดีมาก ดี ปานกลาง และต้องแก้ไข เป็นต้น

5. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามลักษณะของเกณฑ์ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพันธ์ (Relative criteria) กับเกณฑ์สมบูรณ์ (absolute criteria) เกณฑ์สัมพัทธ์ หมายถึง เกณฑ์ที่มาจากการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถของนักเรียนในกลุ่มเดียวดันหรือต่างกลุ่มกันว่านักเรียนมีความสามารถอยู่ในระดับใดของกลุ่มนั้น ๆ ส่วนเกณฑ์สัมบูรณ์ หมายถึง เกณฑ์ที่พัฒนามาจากการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถของนักเรียนกับคะแนนที่กำหนดไว้ว่านักเรียนน่าจะมีความสามารถอยู่ในระดับใด เช่น ผ่านหรือไม่ผ่าน รอบรู้หรือไม่รอบรู้ หรืออยู่ในระดับดีมาก ดี ปานกลาง และต้องแก้ไข เป็นต้น

6. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามรายละเอียดของสิ่งที่ปฏิบัติในการตัดสิน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์รูปธรรม กับเกณฑ์นามธรรม เกณฑ์รูปธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ กติกา ที่มีลักษณะทางกายภาพในการตัดสิน เช่น ข้อกำหนดของผู้จัดประกวด การแบ่งรอบในการตัดสิน การวางกติกาในการให้คะแนน ส่วนเกณฑ์นามธรรม หมายถึง ข้อกำหนดที่มีความเป็นกลาง มีความรอบรู้ มีทักษะประสบการณ์ที่ก้าวหน้า

7. การแบ่งประเภทของเกณฑ์ตามมาตราที่ใช้ในการกำหนดการให้คะแนน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์เชิงปริมาณ (quantitative criteria) กับเกณฑ์เชิงคุณภาพ (qualitative criteria) เกณฑ์เชิงปริมาณ หมายถึง เกณฑ์กำหนดว่าคะแนนเท่าใด จึงจะได้รับรางวัล เช่น คะแนนมากที่สุดจะได้รับรางวัลที่ 1 คะแนนรองลงมาจะได้รับรางวัลที่ 2 เป็นต้น ส่วนเกณฑ์เชิงคุณภาพ หมายถึง เกณฑ์ที่ไม่ผลการบังคับโดยตรง เป็นข้อตกลงที่ร่วมกันพิจารณากำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้เฉพาะการ เช่น การกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินการประกวดศิลปะเด็ก ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้ เกณฑ์ในการพิจารณาด้านอายุ เกณฑ์ในการพิจารณาด้านสื่อวัสดุ เกณฑ์ในการพิจารณาด้านเนื้อหาสาระและเกณฑ์ในการพิจารณาด้านแสดงออก

นอกจากนั้น สมหวัง พิธยานุวัฒน์ (2553, น. 79) ยังให้ความหมายความแตกต่างระหว่างปกติวิสัย มาตรฐาน และเกณฑ์ ดังนี้

1. ปกติวิสัย (Norm) หมายถึง ตัวบ่งชี้สภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สร้างจากกลุ่มมาตรฐาน เช่น ปกติวิสัยของคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็จะแสดงถึงสภาพปัจจุบันของคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งแสดงอยู่ในรูปของค่าเฉลี่ย หรือตำแหน่งของคุณภาพโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆ

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง สภาพสิ่งที่ควรจะเป็น เป็นสภาพอันกอปรด้วยคุณภาพ เช่น โรงเรียนมาตรฐาน ก็จะต้องเป็นโรงเรียนที่ประกอบด้วยครูที่มีความรู้ ความสามารถสูง มีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน บรรยากาศเอื้ออำนวยในการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อกล่าวถึงมาตรฐานของสิ่งใด ก็หมายถึงสภาพที่ควรจะเป็นของสิ่งนั้น แม้ความเป็นมาตรฐานจะเป็นของสูง แต่ก็เป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้บริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

3. เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ เช่น นักเรียนจะสอบผ่านถือว่ามีความรู้ความสามารถในวิชาคณิตศาสตร์ชั้นป.3 จะต้องสอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นต้น หรือพนักงานพิมพ์ดีดที่มีคุณภาพจะต้องพิมพ์ดีดภาษาไทยได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่านาทีละ 40 คำ เป็นต้น

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ นักประเมินแต่ละคนมีวิธีการกำหนดที่ใช้สำหรับการตัดสินคุณค่าสิ่งที่ประเมินต่างกันในด้านมาตรฐานและการตัดสินคุณค่านี้ สเตกและเดนนี่ (Stake & Denny, 1973, p. 341 – 342 อ้างถึงใน ฉัตรนภา พรหมมา, 2557, น. 77) กล่าวว่า

งานประเมินที่สมบูรณ์ต้องเสนอสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เห็นว่า สิ่งที่กำลังประเมินควรเป็นอย่างไรไว้ให้ครบถ้วน เพื่อให้ผู้อ่านได้รู้ว่าผู้นำในเรื่องนั้นควรเป็นอย่างไรจึงจะดีที่สุด นักประเมินส่วนใหญ่กำหนดเกณฑ์และตัวบ่งชี้คุณภาพโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ต้องประเมินแล้วนำมาปรับปรุงใช้ สิ่งสำคัญในเรื่องนี้ คือ นักประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ประเมินได้มีเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไว้อย่างไรบ้าง ในการดำเนินการผู้ประเมินจะต้องรวบรวมแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญให้ได้อย่างแม่นตรงและครอบคลุมเท่าที่จะเป็นไปได้โมเดล (Model) การกำหนดเกณฑ์ที่มีผู้นิยมนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ดังนี้

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ในกรณีการตัดสินเราอาจทำได้ 2 ลักษณะคือ คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การกำหนดเกณฑ์ในเชิงสถิติเป็นที่ยอมรับสูงแต่อาจมีปัญหาว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่ง คือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ยมิได้เน้นเป็นรายบุคคล น่าจะกำหนดโดยพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย และอีกลักษณะหนึ่งคือ การกำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้ยากลำบากที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ ทั้งนี้ มีคำถามเกิดขึ้นอีกว่าถ้านักเรียนมีความรู้พื้นฐานต่างกันควรจะได้รับคะแนนเพิ่มขึ้นต่างกันหรือไม่ ถึงจะตัดสินให้ผ่านทางออกก็คือ กำหนดความรู้ขั้นต่ำที่จำเป็นว่าถ้าใครมีความรู้ขั้นต่ำเหล่านี้ถือว่าผ่านได้โดยไม่พิจารณาพื้นความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ ข้อดีของวิธีนี้เป็นการพิจารณาผลการเรียนเป็นรายบุคคลอาจกำหนดว่าทุกคนต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 5 คะแนน เป็นต้น

2. โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลแบ่งเป็นในกรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาที ออกข้อสอบเลือกตอบที่มีคุณภาพได้ 5 ข้อต่อชั่วโมง วิ่งเร็ว 100 เมตร ภายใน 12 วินาที เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก สำหรับกรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ เราก็จะใช้ความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น สัดส่วนที่บัณฑิตควรสำเร็จในแต่ละรุ่นเท่าไร เป็นต้น ควรจะเป็น 1.00 เลยหรือไม่ เราก็ใช้ค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการประเมินหรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือกรณีการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย เช่น ผู้ที่จะสอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า $\bar{X}$ – 2S.E. เป็นต้น อีกกรณีหนึ่งเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เช่น ในการทดลองหลักสูตรใหม่ เกณฑ์ในการพิจารณาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรใหม่ จะต้องสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินที่ดีควรมีลักษณะท้าทายความสามารถของผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการเหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

จากโมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าในการสร้างเกณฑ์หรือพัฒนาเกณฑ์นี้ เราสามารถทำได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับว่าจะสร้างเกณฑ์เพื่อประเมินอะไร เกณฑ์ที่สร้างนั้น จะต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมินด้วย และวิธีการสร้างเกณฑ์ก็ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของสิ่งที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของการประเมิน

มาตรฐานการประเมิน

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น. 178- 180) กล่าวไว้ว่าการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า เกณฑ์การประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความเจริญก้าวหน้าและได้เสนอเกณฑ์ 30 ประการ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมิน ซึ่งสามารถจัดเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศ
ของผู้เกี่ยวข้อง มาตรฐานการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่มีคุณลักษณะดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

2) การประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

3) การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

4) การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า มาตรฐานความเป็นไปได้ ประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

1) วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2) วิธีการประเมินประหยัดและคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้ทำอย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบจรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมินมาตรฐานความเหมาะสม ประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

1) การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

2) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

3) รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

4) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน มาตรฐานความถูกต้อง ประกอบด้วยเกณฑ์คุณลักษณะดังนี้

1) การระบุวัตถุของการประเมินอย่างชัดเจน

2) การบรรยายกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน

3) การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

4) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง

5) การพัฒนาเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง

6) การจัดระบบกำกับ ควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับมาตรฐานการประเมิน สรุปได้ว่า มาตรฐานการประเมินประกอบด้วยมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

3.2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์

นักวิจัย และนักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะคือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร โดยการปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองคนในองค์กร ให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กร ให้มีความสุขจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเกณฑ์และตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์กร จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี พบว่า เกณฑ์และตัวบ่งชี้ขององค์กรสุขภาวะ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในประเมินองค์กรจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ได้ ดังนี้

ดวงเนตร ธรรมกุล, ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจศรา ประเสริฐสิน (2554, น. 18 – 19) ได้พัฒนาดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร 5 มิติ ดังนี้

1. มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ดัชนี ย่อย ประกอบด้วย

1.1 ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน

1.2 นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน

1.3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ

1.4 ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย

1.5 ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน

1.3 ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน

2. มิติสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการ สร้างเสริมสุขภาวะ จำนวน 9 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำองค์กร

2.2 ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร

2.3 บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ)

2.4 การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน)

2.5 การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

2.6 การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

2.7 องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี

2.8 การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

2.9 การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน

3. มิติกระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร จำนวน 7 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย

3.1 คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข

3.2 การสร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร

3.3 การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร

3.4 การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร

3.5 องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง

3.6 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข

3.7 คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข

4. มิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ จำนวน 11 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย

4.1 พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ(การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)

4.2 กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

4.3 การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิต เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ

4.4 ร้อยละของวันลาที่พนักงานลาโดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน

4.5 การออกกำลังกาย

4.6 ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ

4.7 ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร

4.8 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

4.9 ระดับความเครียดของพนักงาน

4.10 ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร

4.11 องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน

5. มิติผลลัพธ์จำนวน 4 ดัชนีย่อย ประกอบด้วย

5.1 ความผูกพันในองค์กร

5.2 อัตราการลาออกของพนักงาน

5.3 ผลิตภาพแรงงานขององค์กร

5.4 ผลิตภาพรวมขององค์กร

อริศรา เล็กสรรเสริญ (2556, น. 33 - 37) ได้ออกแบบและกำหนดแนวทางการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ ซึ่งมีประเด็นการประเมิน และตัวชี้วัดดังนี้

KRA 1 บริบทของโครงการ

KPI 1.1 ความพร้อมต่อการดำเนินงานตามโครงการ

KPI 1.2 ความต้องการขององค์กร

KPI 1.3 การมีภาคียุทธศาสตร์ที่มีประสบการณ์

KRA 2 ปัจจัยนำเข้า

KPI 2.1 การรับรู้โครงการ

KPI 2.2 คุณภาพของแผนงานโครงการ

KPI 2.3 ระบบโครงสร้าง กลไก และวิธีการบริหารจัดการ

KRA 3 กระบวนการหลักในโครงการ

KPI 3.1 การปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ

KPI 3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแก่ภาคีที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงาน

KPI 3.3 การมีภาคียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมสนับสนุนโครงการ/จัดการความรู้

KPI 3.4 การติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินงาน

KRA 4 ผลลัพธ์เบื้องต้นของโครงการ

KPI 4.1 ประสิทธิภาพของโครงการ

KPI 4.2 การมีชุดความรู้ของโครงการ/แนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรสุขภาวะต้นแบบอย่างเป็นรูปธรรม

KPI 4.3 การมีคู่มือการสร้างองค์กรสุขภาวะ

KPI 4.4 องค์กรสุขภาวะ

KRA 5 ผลลัพธ์ระยะกลางของโครงการ

KPI 5.1 การทำงานแบบบูรณาการ

KPI 5.2 การมีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ

KPI 5.3 องค์ความรู้จากโครงการ

KRA 6 ผลลัพธ์ระยะปลายของโครงการ

KPI 6.1 พนักงานในองค์กรมีความสุข 8 ประการ/มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

KPI 6.2 องค์กรเป้าหมายในโครงการมีผลิตภาพ (productivity) ขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

KPI 6.3 การคงสภาพการเป็นองค์กรสุขภาวะ

KPI 6.4 ความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรเป้าหมาย

KPI 6.5 นโยบายสาธารณะด้านการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ/ชุมชนสุขภาวะ

พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และทิพวัลย์ รามรง (2557, น. 34 – 41) ได้นำเสนอเกณฑ์และตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ซึ่งองค์ประกอบหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัย

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา

1.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และให้การสนับสนุนการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

1.2 องค์กรมีแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และมีระบบโครงสร้างการทำงาน ที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ

1.3 องค์กรปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ด้านคุณภาพชีวิตพนักงาน และ ความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ

ด้านกระบวนการ

องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา

2.1 บรรยากาศการทำงานในองค์กรที่สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร

2.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านองค์กรสุขภาวะ

2.3 การแสดงความคิดเห็น และการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.2 ลักษณะทางกายภาพที่ส่งเสริมอาชีวอนามัยของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินงาน

4.1 กิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่สอดคล้องกับลักษณะของกิจการ

4.2 กิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่เป็นแบบอย่างที่ดี

4.3 การมีส่วนร่วมของพนักงาน

4.4 ความพึงพอใจของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 5 ผลลัพธ์ด้านองค์กร

5.1 ความสุขระดับองค์กร

5.2 ผลตอบแทนทางธุรกิจ

องค์ประกอบที่ 6 ผลลัพธ์ด้านพนักงาน

6.1 ความสุขทั้ง 8 ประการของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 7 ความยั่งยืนในการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

7.1 มีการดำเนินงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

ณภัทร ประภาสุชาติ (2557, น. 127 – 128) ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่มีการปฏิบัติที่ดีของประเทศไทย พบว่า ตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะที่มีการปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยนำเข้า

ตัวชี้วัด 1.1 การนำองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา

• ผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องของการสร้างความสุข หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรสุขภาวะและให้การสนับสนุนการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

• องค์กรมีแนวนโยบายที่สนับสนุนการสร้างองค์กร สุขภาวะมียุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะมีการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ มีระบบโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสุของค์กร

• องค์กรปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ด้านคุณภาพชีวิตพนักงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ

ด้านกระบวนการ

ตัวชี้วัด 2.1 วัฒนธรรมองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา

• การสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ดูแลซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

• การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านองค์กรสุขภาวะ

• องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและพนักงานสามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร

ตัวชี้วัด 2.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณา

• การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

• การมีลักษณะทางกายภาพส่งเสริมอาชีวอนามัยของพนักงาน

ตัวชี้วัด 2.3 กระบวนการดำเนินงาน

เกณฑ์การพิจารณา

• กิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่สอดคล้องกับลักษณะของกิจการ

• การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

• ความพึงพอใจของพนักงานต่อกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะ

ด้านผลลัพธ์

ตัวชี้วัด 3.1 ผลลัพธ์ด้านองค์กร

ตัวชี้วัด 3.2 ผลลัพธ์ด้านพนักงาน

ตัวชี้วัด 3.3 ความยั่งยืนในการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ

Miles (1973 : 437-441) ได้กำหนดแนวทางตรวจสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 เป้าหมายชัดเจนและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)

มิติที่ 2 การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication Adequacy)

มิติที่ 3 การใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอานาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)

มิติที่ 4 การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ (Resource Utilization)

มิติที่ 5 สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี(Cohesiveness)

มิติที่ 6 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี (Morale)

มิติที่ 7 มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ที่จะนาไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)

มิติที่ 8 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ากลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)

มิติที่ 9 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้ (Adaptation)

มิติที่ 10 มีความสามารถในการแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสมใช้พลังน้อยและมีกลไกที่แข็งแรง (Problem-Solving Adequacy)

Owens (1991, p 222) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติ ให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือการที่บุคคลในองค์กรต้องเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์กรต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัย และแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับองค์กร

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานอย่างเหมาะสมมากหรือน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่า เป็นการทำงานเกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์กรต้องการ มีความรู้เป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงความรู้สึกที่ดีต่องานยังรู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียวกัน (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) คือ ความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้ที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุขมีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจในองค์กร

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีการเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียด ที่เกิดจากความยุ่งยาก ที่เกิดจากขบวนการปรับตัวไม่ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

จากการศึกษาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสม ควรประเมินในด้านการออกแบบบริหารจัดการเพื่อสุขภาวะอย่างมีส่วนร่วม การจัดการทรัพยากรสนับสนุนเพื่อสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานด้านสุขภาวะ และผลที่แสดงถึงความสำเร็จของการพัฒนาสุขภาวะขององค์กร

4. การพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์

ในการพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ การดำเนินการเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์นั้น มีแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างหลากหลายตามแต่ลักษณะและบริบทของแต่ละองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแล้ว ยังต้องมีระบบการจัดการและการร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ภารกิจในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นโดยมีกระบวนการ/วิธีการ มีระบบและกลไก มีนโยบายสนับสนุน มีองค์ความรู้ มีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาพื้นที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้ชุมชนท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนอย่างเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4.1 แนวพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์

นักวิจัย และนักวิชาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ได้ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2553, น. 17 - 21) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่ โดยนำร่อง 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรี) ในระยะที่ 1 และขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียง ของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดในระยะ

ที่ 2 (2554-2556) ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงาน สามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร หรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น7 Cs ดังนี้

1. Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงานตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่จะช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2. Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) การทำงานให้สำเร็จต้องวิเคราะห์บริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรภายในจังหวัด บริบทของคณะทำงานหรือภาคียุทธศาสตร์ภายในจังหวัด รวมทั้งการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมการดำเนินโครงการ เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

3. Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่าองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4. Contact (การติดต่อประสานงาน) การติดต่อสื่อสารระหว่างคณะทำงานโครงการฯ กับองค์กรสมาชิก องค์กรต้นแบบกับองค์กรสมาชิก คณะทำงานโครงการ ฯ กับภาคีในพื้นที่ อาทิ คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สถาบันอุดมศึกษา ชมรมบริหารงาน บุคคล หอการค้าจังหวัด สมาคมต่างๆ หน่วยงานทองถิ่น และหน่วยงานภาครัฐภายในจังหวัด การติดต่อสื่อสารกับภาคีภายนอกจังหวัด โดยการติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรูระหว่างกันเกิดขึ้นไดในหลายช่องทาง อาทิ การจัดประชุมตามวาระของภาคีเครือข่าย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู การอบรมสัมมนา สื่อท้องถิ่น สื่อสาธารณะ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์ (social media)

5. Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) เป็นปัจจัยหลักในการทำงานเชิงพื้นที่ ในการระดมความช่วยเหลือ ส่งเสริมทั้งทางด้านทรัพยากร (งบประมาณ คณะทำงาน เวลา สถานที่) ซึ่งต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

6. Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหรือสรางเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ ในระหว่างดำเนินโครงการ (formative evaluation) หรือหลังเสร็จสิ้นในแต่ละกิจกรรมควรทำการทบทวนหลังการจัดกิจกรรม (after action review : AAR) เพื่อปรับปรุงแกไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และกำกับติดตามการทำงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไวหรือไม ในแต่ละช่วง อาจจะเป็นทุก ๆ 3 เดือน และก่อนที่จะขึ้นเฟสใหม่ สำหรับเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (summative evaluation) มีการประเมินผลการดำเนินว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ไวหรือไม อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการฯ จะมีทีมที่ปรึกษา หรือทีมประเมินภายในของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนคอยให้ความช่วยเหลือ เพื่อประเมินทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโครงการ ฯ

7. Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้น คณะทำงานโครงการฯ เชิงพื้นที่ต้องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสูองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560, น. 21) ได้เสนอทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ตองดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคลองกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) การใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) อย่างไรก็ตาม ความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได

2. การพัฒนาองค์กรไปสูการเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได

เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปไดระยะหนึ่งแลว ตองทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึงทบทวน ต่อยอดแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคลองกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ศรัล ขุนวิทยา (2557, น. 92 - 94) ได้เสนอปัจจัยเงื่อนไขและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ไว้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร คือ“พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ ” ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร โดยทุกองค์กรควรสร้าง “วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข” โดยการปลูกฝังค่านิยมองค์กรแห่งความสุข ตลอดจนการส่งเสริมให้ถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ จะส่งผลให้มีที่ยึดเหนี่ยวร่วมกัน และทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันได้ ซึ่งการจะเป็นองค์กรแห่งความสุขจะต้องเกิดจากทุกคนร่วมมือร่วมใจกันผลักดัน หรือถ้าดีอยู่แล้วทุกคนในองค์กรก็ต้องช่วยกันรักษาให้ยั่งยืน

2. ผู้บริหารองค์กร เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน เพราะจะเป็นผู้ชี้นำวิสัยทัศน์และนำพาให้องค์กรบรรลุพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานสร้างสุของค์กรให้เกิดความสำเร็จและยั่งยืนนั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ของการสร้างสุขในองค์กรที่ชัดเจน ตลอดจนสื่อสารทำความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมและเป็นต้นแบบที่ดีกับบุคลากรทุกคน

3. บุคลากรในองค์กร การขับเคลื่อนงานสร้างสุของค์กรให้เกิดความสำเร็จและยั่งยืนนั้นจะต้องมีพื้นฐานที่สำคัญ คือ บุคลากรทุกคนต้องเห็นเป้าหมายเดียวกันการมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน จะมาจากวิธีการสื่อสารของผู้บริหารและคณะทำงานที่ชัดเจน เมื่อเห็นเป้าหมายร่วมแล้ว บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ ทั้งการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ปัจจัยเกื้อหนุนอีกอันหนึ่งที่จะช่วยผลักดันทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขนั่นคือ“การพัฒนาคุณค่าในตนเองของบุคลากร” เพราะเมื่อบุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองจะมองตนเองในแง่ดีและจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในแง่ดีด้วย

4. คณะทำงานสร้างสุของค์กรปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนงานสร้างสุของค์กร ที่ควรต้องมีในทุกองค์กร คือ การมีคณะทำงานผู้รับผิดชอบหลัก เป็นแกนนำในการพัฒนาการทำงาน โดยอาจแต่งตั้งเป็น“คณะทำงานสร้างสุของค์กร” ซึ่งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน และองค์กรให้การยอมรับในการทำงาน ให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มพูนความรู้ รวมถึงการเสริมทักษะด้วยการศึกษาดูงานจากองค์ต้นแบบ จะเป็นการเปิดมุมมองการทำงาน และเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้คณะทำงานมีกำลังใจและรู้สึกว่าไม่ได้เดินตามลำพังแต่ยังมีเพื่อนภาคีเครือข่ายที่กำลังขับเคลื่อนสร้างสุของค์กรด้วยกัน

5. สถานภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน การมีระบบสวัสดิการรักษาสุขภาพ และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร สิ่งจำเป็นพื้นฐานเหล่านี้ องค์กรจะต้องจัดหาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร อันจะมีผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร

6. ความผูกพันกับองค์กร ถือเป็นหัวใจพื้นฐานสำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กรที่จะช่วยให้การพัฒนางานสร้างสุของค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลให้มีโอกาสในการย้ายหรือเปลี่ยนงานน้อยลง และตัวของบุคลากรเองจะเป็นผู้สร้างงานที่ดีให้กับองค์กร และช่วยสร้าง ความสุขขององค์กร ความผูกพันกับองค์กรของสามารถประเมินได้จากความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรเดิม แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรใหม่ในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเนื่องจากมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากแนวพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตที่เป็นสุข หากทำได้ ก็จะเกิด“องค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะ” ซึ่งการสร้างองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดร่วมกันเป็นสำคัญ โดยต้องมีการร่วมกันวางแผนออกแบบ และ

ดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร และมีการประเมินสรุปผล ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 พันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในการพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์

องค์กรชุมชนที่มีประสิทธิผล จะต้องมีลักษณะประการหนึ่งของคือ จะมีการขยายแนวคิด ขยายกิจกรรม สร้างเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการขยายเครือข่ายตามพื้นที่ เช่น ขยายไปในหมู่บ้านใกล้เคียง หรือขยายตามลักษณะกิจกรรม คือ สร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่นที่ทำกิจกรรมแบบเดียวกันหรือทำกิจกรรมเสริมกัน ดังที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้มีการดำเนินงานการขับเคลื่อนงานพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรในชุมชนและท้องถิ่น

ในปี พ.ศ. 2559 - 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวสู่มหาวิทยาลัยพันธกิจสัมพันธ์กับสังคม ในยุทธศาสตร์ที่ 2 บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่บูรณาการพันธกิจของการผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการที่จะก้าวไปสู่พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัย กับสังคมโดยมีกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ยุทธศาสตร์ดังกล่าวดังนี้ (ศูนย์บูรณาการงานวิจัยและวิชาการเพื่อรับใช้สังคม สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2558, น. 2 - 20)

กลยุทธ์ที่ 6 บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์อย่างมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดสู่ผู้ใช้ประโยชน์

มาตรการที่ 6.1 ส่งเสริมการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โครงการพระราชดำริและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สู่การสร้างองค์ความรู้ พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ

มาตรการที่ 6.2 ส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้จากการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ไปเผยแพร่ถ่ายทอดสู่ผู้ใช้ประโยชน์

มาตรการที่ 6.3 สร้างภาคีเครือข่ายและส่งเสริมการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีส่วนร่วม เพื่อสร้างองค์ความรู้พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาท้องถิ่นและพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 7 การผลิตงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาระดับท้องถิ่น ประเทศและนานาชาติ

มาตรการที่ 7.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรการที่ 7.2 เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยเชิงบูรณาการทุกระดับ

มาตรการที่ 7.3 ส่งเสริมและสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

มาตรการที่ 7.4 ส่งเสริม เผยแพร่งานวิจัย พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 8 บูรณาการการบริการวิชาการพันธกิจสัมพันธ์สู่การสร้างความเข้มแข็งระดับท้องถิ่นและประเทศ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย

มาตรการที่ 8.1 ส่งเสริมการบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการ และเชิงพื้นที่ เพื่อพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมและ สนับสนุน การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการพระราชดำริสู่การพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน

มาตรการที่ 9.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ หน่วยงาน นักศึกษา ประชาชนนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการพระราชดำริสู่การพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์กลยุทธ์การขับเคลื่อนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2559 -2563 เพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวสู่มหาวิทยาลัยพันธกิจสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้

<u>ปรัชญา</u>

บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์อย่างมีส่วนร่วมด้วยหลักธรรมภิบาลเพื่อชี้นำแก่ปัญหา พัฒนาท้องถิ่นและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

<u>วิสัยทัศน์</u>

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยหนุนเสริมให้เกิดการบูรณาการพันธกิจอย่างมีส่วนร่วมด้วยหลักธรรมภิบาลเพื่อชี้นำแก่ปัญหาพัฒนาท้องถิ่นและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

<u>กลยุทธ์การขับเคลื่อนงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา</u>

กลยุทธ์ที่ 1 หนุนเสริมให้เกิดการสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย ตามหลักธรรมมาภิบาลเพื่อให้เกิดการบูรณาการพันธกิจอย่างมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การชี้นำแก้ปัญหาพัฒนาท้องถิ่นและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน ตามศาสตร์และศักยภาพของหน่วยงานระดับคณะ

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาศักยภาพหน่วยจัดการงานวิจัย
3. ให้ศูนย์บูรณาการงานวิจัยและวิชาการเพื่อรับใช้สังคมเป็นศูนย์ประสานงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่
4. ออกแบบระบบการบริหารจัดการงานวิจัยร่วมกับหน่วยจัดการงานวิจัย
5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดการความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานวิจัย
6. สร้างหลักสูตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการ
7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพการวิจัยและบริการวิชาการแก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปสู่การชี้นำแก้ปัญหาพัฒนาท้องถิ่นและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการดำเนินงาน

1. พัฒนาศักยภาพการวิจัยและบริการวิชาการ
2. ใช้กระบวนการจัดการความรู้

3. สร้างหลักสูตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้เกิดการบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและอาเซียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาท้องถิ่นและพัฒนาประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อท้องถิ่น

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อท้องถิ่น

3. ให้มีศูนย์บูรณาการงานวิจัยและวิชาการเพื่อรับใช้สังคมเป็นหน่วยประสานความร่วมมือ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายเชิงพาณิชย์ เชิงวิชาการและเชิงพื้นที่ เพื่อพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต

แนวทางการดำเนินงาน

1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล

2. ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะทั้งภายในและภายนอก

จากการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ได้ออกแบบระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ จึงทำให้เกิดโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งมีกระบวนการจัดทำแผนที่ทิศทางการวิจัย (Research Mapping) เริ่มต้นจากการจัดเวทีลงนามความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์กับศูนย์จัดการเครือข่ายสุขภาวะ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และเครือข่ายทั้ง 40 แห่ง ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เป็นประเด็นขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะร่วมกัน ซึ่งได้ประเด็นโจทย์ (สถานการณ์ปัญหา) ร่วมกัน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) เกษตรกรรมยั่งยืน 2) การดูแลสุขภาพชุมชน 3) การจัดสวัสดิการสังคม และ 4) การจัดการทรัพยากรโดยชุมชน ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม นำสู่โครงการวิจัยและพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่ จำนวน 4 แผนงาน ได้แก่ แผนงานการพัฒนาระบบบริหารจัดการขยะเพื่อสุขภาวะและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จำนวน 16 โครงการ แผนงานระบบเกษตรกรรมปลอดภัยเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน จำนวน 8 โครงการ แผนงานการจัดการสุขภาวะชุมชนโดยชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองแบบมีส่วนร่วม จำนวน 12 โครงการ แผนงานการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยและเครือข่าย จำนวน 5 โครงการ และโครงการสังเคราะห์ระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานพันธกิจสัมพันธ์กรณี ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 42 โครงการ

สำหรับแผนงานการจัดการสุขภาวะชุมชนโดยชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองแบบมีส่วนร่วม ภายใต้ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีเป้าหมายให้เกิดระบบและกลไกการจัดการสุขภาวะโดยชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วมสู่การใช้ประโยชน์ด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพื้นที่

2. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม

3. เพื่อพัฒนาระบบเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้การจัดการสุขภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม

4. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะแบบมีส่วนร่วม

5. เพื่อสังเคราะห์ระบบและกลไกการจัดการสุขภาวะโดยชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองแบบมีส่วนร่วม

ซึ่งโครงการ **“รูปแบบติดตามประเมินเสริมพลังองค์กรจัดการชุมชนตนเอง เพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคี”** เป็นหนึ่งในโครงการย่อยภายใต้แผนงานการจัดการสุขภาวะชุมชนโดยชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองแบบมีส่วนร่วม ภายใต้ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในการพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในการพัฒนาองค์กรชุมชนจัดการตนเองเพื่อสุขภาวะเชิงสร้างสรรค์ โดยมีการสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในทั้งช่วงของการก่อตัว การขยายตัว และมีการพัฒนากิจกรรมร่วมกันเป็นพันธกรณีต่อเนื่องของเครือข่าย มีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนางานร่วมกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรนภา พรหมมา (2551) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีสวนร่วม ผลการวิจัยโดยสรุปช่วยให้ไดตัวชี้วัดและเกณฑ์เพื่อประเมินคุณภาพการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ คูมือ และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องและรูปแบบการจัดการเรียนรูแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักไดแก 1) การเตรียมความพรอม 2) การจัดการเรียนรูแบบมีส่วนร่วม โดยมีวงจรการเรียนรูที่มี 4 องค์ประกอบไดแก 2.1) การร่วมปฏิบัติกับผู้มีประสบการณความสำเร็จ 2.2) การสร้างข้อสรุปความรูเชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติการ 2.3) การปฏิบัติการด้วยตนเอง และ 2.4) การประเมินทบทวนและใช้ผลยกระดับคุณภาพต่อเนื่อง และ 3) การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อ งโดยกระบวนการจัดการความรูในกลุ่มเครือข่าย ผลการประเมินจากการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรูจากทุกแหล่งข้อมูลมีความสอดคลองกัน คือ เป็นที่ยอมรับร่วมกันว่ารูปแบบการจัดการเรียนรูคูมือเครื่องมือที่ไดจากการศึกษาครั้งนี้มีความเป็นไปได เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ผู้เข้าร่วมโครงการมีพัฒนาการทั้งด้านทักษะการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ ประสบการณความสำเร็จและความพึงพอใจ ข้อค้นพบในส่วนของปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรูที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรูและการมุ่งมั่นในการปฏิบัติจริงของผู้ร่วมโครงการ

พัชรินทร์ สมบูรณ์ (2556) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และ 2) ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย การสร้างรูปแบบการประเมิน และการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินและพัฒนารูปแบบการประเมินจากการทดลองใช้ มีกลุ่มที่ศึกษาในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขภาพระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสร้างสุขภาพของอำเภอ

บ่อพลอยจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 14 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 9 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์เอกสาร การบันทึกข้อมูล และการใช้แบบตรวจสอบรูปแบบการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) เวลาในการประเมิน5) ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโครงการ 6) เกณฑ์การตัดสินการประเมิน และ 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับมีการประเมินใน 3 ระดับคือ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอและระดับตำบล ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง 4 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างพันธกิจ ให้ผู้รับผิดชอบโครงการทั้ง 3 ระดับร่วมพิจารณาปัญหาการดำเนินงานสร้างสุขภาพ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ควรเป็น (2) การรวบรวมข้อมูล ให้ผู้รับผิดชอบโครงการทั้ง3 ระดับร่วมพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งของการดำเนินงานสร้างสุขภาพ และการประเมินโครงการที่ผ่านมา (3)การพัฒนากลยุทธ์กำหนดวิธีการพัฒนาผู้รับผิดชอบโครงการด้วยการอบรมให้ความรู้เรื่องการประเมินการดำเนินงานโครงการและให้คำ แนะนำ เรื่องการประเมินการดำเนินงานโครงการในการนิเทศงาน (4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์และจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้าการดำเนินงานผู้รับผิดชอบโครงการทั้ง 3 ระดับประเมินการดำเนินงานโครงการตั้งแต่ก่อนจัดทำโครงการ ก่อนดำเนินงานโครงการ ระหว่างดำเนินงานโครงการเพื่อนำสารสนเทศจากการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานโครงการก่อนที่โครงการจะสิ้นสุดลง ส่วนโครงการสร้างสุขภาพระดับอำเภอและระดับตำบลจะได้รับการกำกับงานเพื่อได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานโครงการด้วยและเมื่อสิ้นสุดแต่ละไตรมาส ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการแต่ละระดับร่วมกันพิจารณาผลผลิตของโครงการและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานก่อนสิ้นปีงบประมาณ

2. คุณภาพรูปแบบการประเมิน พบว่า1) มีความเหมาะสม โดยสอดคล้องกับนโยบายสร้างสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2) มีความเป็นไปได้ โดยนำไปใช้ได้จริงกับการดำเนินงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 3) มีความถูกต้อง โดยให้สารสนเทศจากการประเมินที่มีความถูกต้อง ครอบคลุม ครบถ้วน และ 4) มีความเป็นประโยชน์ โดยทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการและทำ ให้ผลการดำเนินงานโครงการประสบความสำเร็จ

อริศรา เล็กสรรเสริญ (2556) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดและแนวทางการประเมินโครงการ : กรณีศึกษาการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ ซึ่งแนวคิดและแนวทางการประเมินโครงการ ประกอบด้วย 1) แนวทางการประเมินโครงการ 2) แผนสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรตามแผนหลัก สสส. ปี 2555-2557 3) กรอบการประเมิน 4) ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมิน 5) พจนานุกรมการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ 6) การแปลผลการประเมินตามตัวชี้วัด และ 7) โครงสร้างและกลไกในการประเมิน

ผลการสังเคราะห์บทเรียนที่ได้จากการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่มีดังนี้

1. บทเรียนด้านแนวคิดโครงการ จากการวิเคราะห์พบว่าโครงการต้องการขับเคลื่อนเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในระดับพื้นที่ (area based) ผ่านกลไกการบูรณาการร่วมกันของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการในพื้นที่ ในลักษณะเครือข่ายบูรณาการ เพื่อให้เกิดการผลักดันและเกิดแรงกระเพื่อมให้สังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ของคนทำงานจนเกิดการดำเนินงานและเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา การดำเนินการของโครงการเพื่อให้บรรลุตามแนวคิดของโครงการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ดีในเกือบทุกพื้นที่ โดยมีความเข้าใจในหลักการฐานคิดของโครงการ อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าความเข้าใจแนวคิดของโครงการนี้ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโครงการ ซึ่งนับเป็นบทเรียนของโครงการที่ควรพิจารณาในเรื่องการสื่อสาร ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนเริ่มดำเนินการ และระหว่างดำเนินการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกฝ่าย ทุกระดับ

2. บทเรียนด้านบริบทของโครงการ จากการประเมินได้ทำให้มองเห็นถึงความพร้อมของแต่ละภาคีในการเข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ ซึ่งบทเรียนที่ได้จากการประเมิน คือ โครงการควรมีความพร้อมที่เป็นทุนเดิมก่อนเริ่มโครงการอยู่พอสมควรในด้านทรัพยากรต่าง ๆ และควรมีภาคีที่มีประสบการณ์ร่วมดำเนินการด้วย ก็จะทำให้การดำเนินการตามโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่เกิดผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

3. บทเรียนด้านปัจจัยนำเข้า ปัจจัยนำเข้าของโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมินที่ถือเป็นบทเรียนที่ควรนำไปปรับปรุงแก้ไขก็คือ การมีปัจจัยด้านทรัพยากรที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ในโครงการ การรับรู้แนวคิดและรายละเอียดโครงการของบุคลากรในทุกระดับและการจัดวางระบบโครงสร้างกลไก และวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมของโครงการซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัจจัยที่สำคัญของโครงการที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. บทเรียนด้านกระบวนการ ในกระบวนการหลักของโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่นั้นจากการประเมิน พบบทเรียนที่สำคัญที่ควรนำมาปรับปรุงพัฒนาโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรระดับพื้นที่ต่อไป ก็คือ ควรมีการกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติงานตามแผนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนงานผ่านช่องทางต่าง ๆ และการจัดให้มีการติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินการโดยบุคลากรโครงการเอง ที่ถือเป็น “คนใน” ที่มีความเข้าใจในบริบทของโครงการได้ดี

5. บทเรียนด้านผลลัพธ์ การประเมินผลโครงการต้องดำเนินการเป็นระยะ ๆ ตามวงจรโครงการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินในครั้งนี้ได้มาจากโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งมีระยะเวลาของโครงการต่างกัน และส่วนหนึ่งยังไม่สิ้นสุดโครงการ ดังนั้น ผลลัพธ์ส่วนใหญ่จึงยังไม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะผลลัพธ์ในระยะกลาง และระยะปลายของโครงการ สำหรับผลลัพธ์ในเบื้องต้นที่เกิดขึ้นแต่มีจำนวนน้อย ก็คือ การมีคู่มือการสร้างองค์กรสุขภาวะที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และบทเรียนของโครงการ และการที่องค์กรเป้าหมายในโครงการมีการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุความสุข 8 ประการซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นบทเรียนที่โครงการจะต้องคำนึงถึง และใช้เป็นข้อมูลในการกำกับติดตามและพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ตามที่โครงการต้องการในระยะต่อไป

บุญเกิด หงวนบุญมาก (2557) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินและประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการดeเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มที่ศึกษาในการวิจัย คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดeเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และตัวแทนชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง การสนทนากลุ่ม

ย่อย การวิเคราะห์เอกสาร และการบันทึกข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) เป้าหมายของการประเมิน 2) สิ่งที่มุ่งประเมินหรือองค์ประกอบของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายส่งเสริมสุขภาพ งบประมาณ บุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ การบริหารจัดการของโรงเรียน การบริการสุขภาพ การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพให้แก่นักเรียน และสุขภาวะและพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียน 3) วิธีการประเมิน เป็นการประเมินแบบมีส่วน และ 4) เกณฑ์การตัดสินการประเมิน เป็นเกณฑ์การตัดสินตัวชี้วัดของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพซึ่งมีลักษณะเป็นเกณฑ์ระดับคุณภาพ

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมิน พบว่า 1) สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ 2) ให้ผลการประเมินที่ครอบคลุมและถูกต้องตรงตามสภาพจริง 3) ความเป็นประโยชน์โดยนักเรียนมี สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และพฤติกรรมสุขภาพดีขึ้นหลังจากการใช้รูปแบบการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ศรีนวล ศรีหริ่ง (2557) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา กระบวนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา นำข้อมูลที่ได้ไปสำรวจความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุขภาวะของโรงเรียนโดยสอบถามผู้บริหารโรงเรียนหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง 561 คน นำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis : CFA) ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบ จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษาประเมิน รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษาและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ (Multi Attribute Consensus Reaching : MACR) แล้วนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ผ่านการฉันทามติมาสร้างคู่มือการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ The Mann-Whitney U-Test และ The Kruskal-Wallis Test (One-way Analysis of Variance) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมิน ขั้นตอนที่ 3 การใช้และการประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) และทำการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินโดยผู้ใช้รูปแบบการประเมินจากเกณฑ์คุณภาพการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สุขภาวะของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กรมี 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านครูมี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้และ 4) องค์ประกอบหลักด้านสิ่งแวดล้อมมี 3 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 3 กระบวนการ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า คือ 10 คำถามหลักของ Nevo คือ 1) นิยามของการประเมิน 2) เป้าหมายของการประเมิน 3) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 4) สิ่งที่มุ่งประเมิน 5) สารสนเทศของการประเมิน 6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8) กระบวนการ/วิธีการประเมิน 9) เกณฑ์การประเมิน 10) ผู้ประเมิน กระบวนการมีขั้นตอน ดังนี้ 1) คัดเลือกคณะกรรมการ ประเมินสุขภาวะของโรงเรียน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน 3) คณะกรรมการประเมินแจ้งกำหนดการ เพื่อออกประเมินสุขภาวะของโรงเรียน 4) คณะกรรมการประเมินประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแนวทางการประเมิน 5) คณะกรรมการแบ่งหน้าที่ประเมินตามองค์ประกอบสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน องค์ประกอบย่อย 13 ด้าน 68 ตัวบ่งชี้ 6) คณะกรรมการดำเนินการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนตามองค์ประกอบ 7) คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมินสุขภาวะของโรงเรียน 8) คณะกรรมประชุมผู้เกี่ยวข้องรายงานผลการประเมินและผลลัพธ์ คือ ผลการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. การประเมินรูปแบบโดยกลุ่มผู้ใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบการประเมินสุขภาวะของโรงเรียนมัธยมศึกษามีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ฉัตรนภา พรหมมา (2560) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังการบริหารจัดการงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์กับชุมชนท้องถิ่น ภายใต้การดำเนินงานชุดโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่ โดยมีคณะทำงานจากเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการสนับสนุนการวิจัยเชิงพื้นที่ให้เกิดรูปธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการในเครือข่ายมหาวิทยาลัยเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคี ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำใช้ข้อมูลการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบสุขภาวะ และได้ร่วมกันพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ และร่วมกันพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดการความรู้เพื่อยกร่างรูปแบบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ ผลการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมิน ปรากฏดังนี้

1. รูปแบบการติดตามประเมินเพื่อเสริมพลังการวิจัยเชิงพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ (PIPOO Model) จำแนกตามองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการออกแบบดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 2 ด้านปัจจัย องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการ องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลผลิต และองค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์

2. ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นของการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังฯ ทำให้ได้รูปแบบการติดตามประเมินเพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์กับชุมชนท้องถิ่น ได้ตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามประเมินเสริมพลังการวิจัยเชิงพื้นที่ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เกิดกลไกการติดตามประเมินเสริมพลังการวิจัยเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคี เกิดการยกระดับคุณภาพระบบบริหารจัดการงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์ขององค์กรทุกระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์และภาคีเครือข่าย และเกิดต้นแบบที่ดีในการใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์และภาคี

3. ปัจจัยความสำเร็จ ของการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังฯ คือ การได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบาย การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาพื้นที่ของผู้นำองค์กรทุกระดับ และความมีใจมุ่งมั่น อดทน และร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาต่อเนื่องของการพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังฯ คือ การพัฒนาคู่มือ เครื่องมือการติดตามประเมินเสริมพลังการวิจัยเชิงพื้นที่ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงาน พร้อมกับการกำหนดปฏิทินการติดตามประเมินที่เชื่อมกับกิจกรรมหรือพันธกิจปกติของแต่ละมหาวิทยาลัยต่อไป