

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ ดังนี้

1. การประเมินโครงการ
2. รูปแบบการประเมินโครงการ
3. รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model
4. โครงการห้องเรียนพิเศษนำร่อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การประเมินโครงการ

ในการปฏิบัติงานทุกชนิดจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่จะกระทำในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งไว้ ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วอาจจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยต่างกัน ไป รวมทั้งมีปัญหาก่อเกิดขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องหาวิธีการควบคุม และปรับปรุงวิธีการกำหนดเป้าหมาย และการปฏิบัติจริงให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหล่านี้ คือ หลักการที่เป็นแหล่งความคิด และที่มาของความหมายของการประเมินผล (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547 : 333)

1.1 ความหมายของการประเมิน

“การประเมิน” หรือ “การประเมินผล” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Evaluation” ซึ่งหมายถึง กระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การวิจัย (Research) การวัดผล (Measurement) การตรวจสอบรายงานผล (Appraisal) การควบคุมดูแล (Monitoring) การประมาณการ (Assessment) และการพิจารณาตัดสิน (Judgment) เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 664) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประเมิน หมายถึง การประมาณค่าหรือราคาเท่าที่ควรจะเป็น เช่น การประเมินราคา และได้ให้ความหมายของคำ

ว่า ประเมินผล หมายถึง การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินผลการสัมมนา ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีของบริษัท วัดคุณค่าหรือผลความก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น การสอบไล่เป็นวิธีประเมินผลการศึกษาวีธีหนึ่ง

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2540 : 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำและในเวลาทำงานเสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ทำนั้น ได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใดเกิดขึ้นอันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวัง หรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด

สุวิมล ศิริภานันท์ (2545 : 2) ได้ให้ความหมายการประเมิน ว่าเป็นการกำหนดคุณค่าหรือข้อดีของบางสิ่งบางอย่างอย่างเป็นระบบ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551 : 17) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยต่างๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551 : 91) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง ขบวนการตีความหมาย (Interpretation) และการตัดสินคุณค่า (Value Judgment) จากสิ่งที่วัดได้จากการวัดผล การประเมินผล ต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบ แบบแผน ในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเหตุผลประกอบการพิจารณาตัดสินว่า กิจกรรมการศึกษานั้นดีหรือเลวเพียงใดอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมนึก ภัททิยธนี (2551 : 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมคิด พรหมขัย (2552 : 28) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สเติก (Stake, 1990 : 36) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง การบรรยายและตัดสินคุณค่าโปรแกรมการศึกษา กำหนดออกแบบโครงการ (Program Design)

ซัชแมน (Suchman, 1967 : 55) ได้นิยามว่า การประเมิน คือ การตัดสินผลลัพธ์อันเกิดจากกิจกรรมบางอย่างที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่าบางประการ

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and other, 1971 : 78) กล่าวว่า การประเมิน เป็นกระบวนการในการกำหนดการจัดหา และการเสนอสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการ ตัดสินใจเลือกทางเลือกดำเนินงานที่เหมาะสม

จากความหมายของการประเมินผู้วิจัยของสรุปว่าการประเมิน หมายถึง กระบวนการ จัดรูปแบบรวบรวมการวิเคราะห์ และเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อการวินิจฉัย ตัดสินแนวทางเลือกเพื่อการดำเนินการแผนงาน และโครงการต่างๆ โดยการประเมินผลต้องมี องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ เกณฑ์กลางที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จ ข้อมูล ข่าวสาร การเปรียบเทียบ และการเสนอผลของการประเมิน และข้อเสนอแนะ เพื่อการ ดำเนินการต่อไป

1.2 ความหมายของโครงการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 270) ให้ความหมายของคำว่าโครงการ หมายถึง แผน หรือเค้าโครงตามที่กำหนดไว้

ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ (2544 : 17) ได้ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า โครงการ คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนเพื่อผลิตสินค้าและบริการ หรือเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารงานได้พร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเพื่อวัตถุประสงค์ ที่หวังไว้สำเร็จเสร็จสิ้นลง โครงการจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดสรร ทรัพยากรและการดำเนินงานอย่างมีระบบและระเบียบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของ โครงการ ช่วงระยะเวลาของโครงการ การผลิต การลงทุนผลตอบแทน การจัดรูปองค์การและ การจัดการ โครงการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551 : 78) ได้ให้ความหมายโครงการ คือ งานหรือ ส่วนหนึ่งของงานที่ต้องกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมายในระยะเวลาและวงเงินงบประมาณที่ กำหนดไว้ โดยให้สอดคล้องกับข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

จากความหมายของโครงการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าโครงการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการลงทุน เพื่อตอบสนองความต้องการ หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเพื่อการ พัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างได้อย่างมีระบบ

1.3 ความหมายของการประเมินโครงการ

มีนักรศึกษา ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ไว้ดังนี้

สุวิมล ตีรกานันท์ (2545 : 2) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันที่

ประชุม รอดประเสริฐ (2547 : 74) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็น กระบวนการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น เพื่อดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551 : 92) ให้ความหมายว่า การประเมินผลนั้นเป็น กระบวนการจำกัดข้อมูลที่ต้องการและทำการเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข่าวสารที่ให้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แนวทางเลือกต่างๆ ที่ให้ผลดีในการตัดสินใจ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551 : 21) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 29) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

พิสนุ พงศ์ศรี (2553 : 64) ให้ความหมายการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยการนำสารสนเทศจาก การวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ

สตฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and others, 1971 : 25) กล่าวถึงการประเมินโครงการว่าเป็นกระบวนการระบุและเสนอสารสนเทศเพื่อช่วยการตัดสินใจ

ครอนบาช (Cronbach, 1981 : 14) ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง การตรวจสอบอย่างเป็นระบบในการพิจารณาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ตลอดจนผลที่ตามมาของเหตุการณ์ในสภาวะปัจจุบันของโครงการ

ซัชแมน (Suchman, 1990 : 45) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดี

อย่างไร หรือเป็นการค้นว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างเป็นระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อดำเนินการต่อหรือยุติโครงการนั้นเสีย

1.4 ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ

นักการศึกษาและนักประเมินที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับประโยชน์ของการประเมินโครงการ ไว้หลายท่าน ดังนี้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551 : 93 - 95) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เป็นการรับรองคุณภาพของโครงการ
2. ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
3. ช่วยให้อุปสรรคซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถทราบ ได้ว่าโครงการใด มีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกโครงการ
4. ช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการตลอดจนเพื่อก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ
5. ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 30) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้อุปสรรคและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการตลอดจน ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินโครงการ

3. ช่วยให้อัตราความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไป

4. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แอนเดอร์สัน และบอล (Anderson and Ball, 1985 : 14 - 35) ได้อธิบายบทบาทและประโยชน์ของการประเมินโครงการในด้านวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ซึ่งได้แก่ การประเมินว่าโครงการที่จัดทำขึ้นนั้นมีความจำเป็นมากน้อย หรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความเป็นไปได้หรือคุ้มเท่ากับ เงินทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพียงไร โครงการเป็นที่ต้องการสำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือจะได้รับการ สนับสนุนแค่ไหน รวมทั้งขนาดและขอบเขตการนำโครงการไปใช้กว้างหรือแคบ เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะช่วยในการนำมาประมวลสรุปตัดสินใจ สำหรับผู้บริหารหรือแหล่งทุนที่จะ ตัดสินใจอนุมัติการนำโครงการดังกล่าวไปดำเนินการใช้ต่อไป

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ โดยต่อเนื่องต่อไป หรือการขยายโครงการและการรับรองโครงการ ซึ่งได้แก่ การประเมินภายหลังจากโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว (ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้) เป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็น ต้องจัดให้มีอยู่อีกต่อไปหรือไม่ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการได้รับผลตอบแทนคุ้มเท่ากับทุนที่ สูญเสียไปมากน้อยเพียงใด และโครงการที่ดำเนินการไปนั้นก่อให้เกิดผลข้างเคียง (Side Effects) ทั้งทางบวกและทางลบหรือไม่

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการซึ่งเป็นการประเมินเมื่อโครงการได้มีการนำไปดำเนินการใช้ระยะหนึ่ง หรือเป็นการประเมินในช่วงการดำเนินโครงการ ทั้งนี้โดยทำการประเมินเพื่อที่จะปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการอัน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อที่จะรู้ว่าวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้นั้นเมื่อมีการดำเนินโครงการไปชั่วขณะหนึ่ง มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ หรือได้รับการยอมรับสนับสนุนร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เนื้อหาของโครงการเป็นการพิจารณาว่า เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนด

ไว้ในโครงการมีความครอบคลุมเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของ โครงการหรือไม่ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมเป็นไปตามลำดับที่จะเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไร

นอกจากนั้นก็ยังพิจารณาอีกว่า เนื้อหาสาระของโครงการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับภูมิหลังหรือพื้นเพเดิมของกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการจากโครงการมากน้อยเพียงใด วิธีการดำเนินโครงการ โดยพิจารณาว่าโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีกลุ่มเป้าหมายร่วมโครงการเป็นจำนวนเท่าไร ครบหรือไม่ครบตามที่กำหนดไว้ โครงการมีผู้ร่วมงานเพียงพอหรือไม่เท่าไร โครงการมีการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างไร กลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมโครงการได้รับการเสริมแรง หรือการสร้างแรงจูงใจอย่างไรทำนองนี้ เป็นต้น

สภาวะแวดล้อมของโครงการ หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายทางการเมืองหรือทางการบริหารของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการว่าให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือไม่ อย่างไร สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในโครงการมีลักษณะเช่นไร ชัดแย้งกันหรือไม่เป็นอุปสรรคต่อการที่จะดำเนินการต่อไปเพียงใด ทรัพยากรสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการมีเพียงพอมากน้อยเพียงใด ตลอดจนกระทำการยอมรับหรือให้การสนับสนุนและการต่อต้านของสาธารณะที่มีต่อโครงการเป็นไปในทิศทางใดเหล่านี้ เป็นต้น

4. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการให้ความสนับสนุนโครงการจากแหล่งต่างๆ ซึ่งได้แก่ การพิจารณาความสนับสนุนโครงการสาธารณชน การเมือง แหล่งเงินทุน รวมทั้งนักวิชาชีพอื่น ๆ โดยต้องการรู้ว่าแหล่งดังกล่าวนี้มีแหล่งใดบ้างให้การสนับสนุนโครงการอย่างแท้จริง เมื่อมีการดำเนินโครงการอยู่ในขณะนั้น

5. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขัดขวางต่อต้านโครงการจากแหล่งต่างๆ ในทางตรงกันข้ามกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการในข้อที่ 4 นอกจากเราจะต้องรู้ถึงแหล่งที่ให้การสนับสนุนโครงการแล้ว ในการดำเนินโครงการใด ๆ ก็ตาม บางครั้งโครงการดังกล่าวนั้น ก็ได้รับการขัดขวางต่อต้าน ทำให้การดำเนินโครงการไม่อาจเป็นไปได้โดยสะดวก และวัตถุประสงค์ ของโครงการที่กำหนดไว้อาจจะไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ พิจารณาว่าแหล่งใดบ้างที่ขัดขวางโครงการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นทั้งนี้เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ ดำเนินโครงการให้มีความเป็นไปได้โดยสะดวกต่อไป

6. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง การได้รับความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานอื่นที่นอกเหนือจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่ทำการประเมิน แต่ทว่ามีผลต่อโครงการ ได้แก่ พื้นฐานด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม วิทยา และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

จากประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ อาจสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงานมีความชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือก่อนที่จะนำโครงการไปสู่การปฏิบัติย่อมจะต้องมีการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมินหากพบข้อบกพร่องจะมีการปรับปรุงให้มีความถูกต้องชัดเจนก่อน
2. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเป็นประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้ เพราะมีการวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเพียงพอต่อการดำเนินงาน
3. ช่วยให้เห็นงานบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานดังนั้น เมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไขให้ดำเนินการไปด้วยดี ย่อมจะทำให้การดำเนินงานตามแผนงานบรรลุวัตถุประสงค์
4. มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการ และช่วยลดสิ่งทีอาจทำให้เกิดความเสียหายลง
5. มีส่วนสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน เนื่องจากการประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมอย่างมีระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ ทุกส่วนของโครงการ และปัจจัยทุกชนิดที่ใช้ในการดำเนินงาน จะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด ส่วนใดที่เป็นปัญหาหรือไม่ มีคุณภาพจะได้รับการพิจารณาย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่จนกว่าจะเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ต้องการ
6. มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินโครงการมิใช่เป็นการควบคุม บังคับบัญชา หรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการอันจะนำมาซึ่งผลงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจ มีความพึงพอใจและมีความตั้งใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน
7. ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ การประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหา ข้อดีข้อเสีย ความเป็นไปได้ และแนวทางในการปรับปรุง

แก้ไขการดำเนินการ โครงการ ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นจะช่วยทำให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือจะยุติโครงการนั้นเสีย นอกจากนั้นผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายผู้บริหาร

1.6 ความมุ่งหมายของการประเมินโครงการ

ไทเลอร์ (Tiler, 1989 : 15 ; อ้างอิงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551 : 180-182) มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินนั้น คือ

1. เพื่อตัดสินใจว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบความสำเร็จก็อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใดไม่ประสบความสำเร็จก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษาของกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือในอันที่จะช่วยเข้าใจปัญหาและความต้องการทางการศึกษาได้ และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทางในการที่จะปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยได้

นอกจากนี้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการประเมินว่า การประเมินมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อช่วยปรับปรุงการบริหารงานหรือโครงการตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินมีดังนี้

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่างๆ

2. เพื่อตัดสินใจผลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่างๆ

3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพตามวิธีการประเมินแนวใหม่ วัตถุประสงค์เฉพาะในการประเมินโครงการหรืองานจะได้มาจากการอบรมและผสมผสานข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ จากผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการใช้ผลประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องกับโครงการหรืองานนั้นๆ และจากวัตถุประสงค์หลักการของโครงการนั้น ๆ

1.7 ประเภทการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทการประเมินโครงการคงมิใช่เป็นการกำหนดเกณฑ์เด็ดขาด แต่จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น ใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมินมาบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งในที่นี้อาจจำแนกการประเมินโครงการออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ก่อนที่เริ่มดำเนินโครงการใด ๆ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยป้อน ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ ในขณะเดียวกันก็อาจจะศึกษาผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น

1.1 การประเมินผลกระทบด้านสังคม (Social Impact Assessment –SIA)

1.2 การประเมินผลกระทบด้านนิเวศ (Ecological Impact Assessment – EIA)

1.3 การประเมินผลกระทบด้านการเมือง (Political Impact Assessment – PIA)

1.4 การประเมินผลกระทบด้านเทคโนโลยี (Technological Impact Assessment - TIA)

1.5 การประเมินผลกระทบด้านประชากร (Population Impact Assessment – PIA)

1.6 การประเมินผลกระทบด้านนโยบาย (Policy Impact Assessment – POIA)

1.7 การประเมินผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Impact Assessment)

การประเมินโครงการก่อนดำเนินการนี้มีประโยชน์สำหรับนักลงทุน เพื่อศึกษาว่าก่อนลงมือโครงการใด ๆ นั้น จะเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุน (Cost effectiveness) หรือจะเกิดผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประชากร เทคโนโลยี และระดับนโยบายหรือไม่ หากได้ทำการศึกษารอบคอบแล้ว อาจจะได้ผลคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะได้เกิดประโยชน์หรือโทษอย่างไร ปัญหา อุปสรรค เป็นอย่างไร เพื่อผู้เป็นเจ้าของโครงการ

จะได้ ตัดสินล่วงหน้าว่าจะเลิกล้ม โครงการหรือปรับปรุงองค์ประกอบ และกระบวนการบริหารจัดการ โครงการเพียงใด เพื่อให้เกิดผลดี

2. การประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ อาจจะจำแนกเป็นในห้วงเวลา เริ่มต้น โครงการ (Inception Study) และระหว่างดำเนินโครงการที่ผ่านพ้นช่วงแรกไปแล้ว (Formative Evaluation) ผลที่ได้จากการประเมินดังกล่าวนี้จะช่วยปรับปรุงทั้งปัจจัยป้อน กระบวนการบริหารจัดการ และแม้แต่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการให้เป็นที่ไปตาม ความเหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีชื่อเรียกการประเมินแบบนี้อีก เช่น การ ประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) และการประเมินการดำเนินการ (Implementation Evaluation) เป็นต้น ในการดำเนินโครงการด้านการท่องเที่ยวและการศึกษาอาจใช้วิธีการ ประเมินระหว่างดำเนินโครงการเพื่อทบทวนแผนและปรับแผนของโครงการ ปรับตารางการ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการประชาสัมพันธ์ การตลาด การส่งเสริมการขาย และปรับปรุง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงของ โครงการ เป็นต้น

3. การประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) มักใช้หลังสิ้นสุด โครงการใหม่ ๆ เพื่อค้นหาประสิทธิผลของการดำเนินโครงการว่าบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ไว้หรือไม่ อย่างไร หรือทบทวนกระบวนการบริหารจัดการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประการใด การประเมินผลประเภทรวมสรุปนี้ อาจมองในมิติของโครงการระยะยาวออกเป็น ช่วงโครงการ (Phase) ซึ่งการประเมินลักษณะนี้ก็มองได้เป็น 2 ประเภท คือ เป็นทั้งการประเมิน รวมสรุปของแต่ละช่วงโครงการ (Summative Evaluation of Each Phase) หรืออาจจะมองการ ประเมินของแต่ละช่วงโครงการเป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative) ของโครงการ ระยะยาวทั้งหมดก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้อ่านหรือเจ้าของ โครงการ

4. การประเมินผลกระทบของโครงการ เป็นการตรวจสอบผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานในแต่ละโครงการ และภาพรวมของผลกระทบทั้งหลาย ๆ ชนิด เช่น ผลกระทบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ระบบนิเวศ หรือสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ประชากร และด้านนโยบาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมินผลกระทบนั้นว่า ต้องการเน้นด้านใด เป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้รับผิดชอบโครงการจำเป็นต้องศึกษาว่า ในเชิงนิติศาสตร์แล้ว จะต้องมีการประเมินผลกระทบด้านใดบ้าง อย่างไรก็ตาม หากคำนึงถึงการใช้เวลามาเป็นเกณฑ์ การประเมินร่วมกับการจำแนกการประเมินแล้ว การประเมินผลกระทบของโครงการอาจจะ พิจารณาได้เป็น 2 นัย คือ การประเมินผลกระทบในบริบทของการศึกษาความเป็นไปได้เพื่อ ตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และการประเมินผลกระทบในบริบทของหลังช่วงระยะสิ้นสุด

โครงการไปแล้ว แต่นักประเมินผลบางท่านก็อาจโต้แย้งได้ว่า สามารถทำการประเมินผล กระทั่งของโครงการได้ทุกกระยะ ไม่ว่าจะเป็นก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ เมื่อ สิ้นสุดโครงการ หรือมองภาพรวมของโครงการทั้งหมด

1.8 รูปแบบการประเมินโครงการ

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Approach) ในการประเมินไว้มากมายหลาย แบบแต่ละแบบมีความคิด ทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินที่มีผู้นิยมสนับสนุนนำไปใช้เป็น แบบอย่าง (Model) ในการประเมินตามความเชื่อของแต่ละบุคคลและกลุ่มอาชีพตามความ เหมาะสมกับสภาพการณ์ของปัญหาที่จะประเมินต่าง ๆ กันไป ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 42) ได้จำแนกรูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นที่จุดมุ่งหมาย (Object-based Model) เป็นรูปแบบ ที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมิน โดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ใน จุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคิร์ก แพตทริก (Kirpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับ กำหนดและวินิจฉัยและโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสแตก (Stake) สคริฟเว่น (Sciven) โพรวัส (Provus)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อ ช่วยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการ ประเมินของเวลช์ (Welch) สตฟเฟิลเบม (Stuffbeam) อัลคิน (Alkin)

นิตา ชูโต (2541 : 14-24) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินที่สำคัญ ๆ และนิยมใช้ ดังนี้

1. แบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach) มุ่งผลที่จะได้จาก โครงการและพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบแผนงานที่วางใน โครงการกับตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ข้อมูลต่าง ๆ ผลที่เกิดจากโครงการจะต้องวัดได้ในเชิงปริมาณ และหาสาเหตุที่เป็นเรื่องของเหตุ ผลได้ นิยมใช้วัดผล โครงการทางด้านการบริหารสังคม

2. แบบยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐาน (The Behavioral Objective or Goal-based Approach) ถือว่าวัตถุประสงค์ของโครงการ คือเกณฑ์ในการวัดของโครงการ ผู้ประเมินจะเอาวัตถุประสงค์ของโครงการตั้งไว้เป็นเกณฑ์ ความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กับสิ่งที่โครงการทำได้จริง คือ ผลของโครงการ ความสำเร็จของโครงการ คือ ไม่มีความแตกต่างกันหรือแตกต่างกันน้อยมากระหว่างวัตถุประสงค์กับสิ่งที่ทำได้จริง

3. แบบยึดการตัดสินใจเป็นหลัก (Decision Making Approach) ให้ความสำคัญ และสนใจตรงจุดประสงค์กับการตัดสินใจ และสร้างภาพของสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ว่าถ้าตัดสินใจแบบนั้นแบบนี้ โอกาสอะไรน่าจะตัดสินใจ ผู้ประเมินจะต้องสรรหาทางเลือกให้แก่ผู้ตัดสินใจหลาย ๆ ทางซึ่งท้ายสุดผู้บริหารเท่านั้นจะเป็นผู้ชี้ขาดว่าจะใช้ทางเลือกใด

4. แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ (Goal Tree Approach) เป็นการประเมินทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากโครงการทั้งหมด (Actual Effects) และเปรียบเทียบความสำคัญของผลเหล่านั้น ว่าตรงกับความต้องการหรือไม่

5. แบบศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism Approach) เป็นการวิจารณ์เป็นแบบอย่าง การประเมินที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญ มีแบบแผนและหลักเกณฑ์ เกณฑ์เหล่านี้มีพื้นฐานทางความคิด มีทฤษฎีที่เชื่อถือได้ และมีส่วนเห็นพ้องกันบ้าง แม้ว่าจะไม่เหมือนกันโดยสิ้นเชิงในกลุ่มของผู้ชำนาญในศาสตร์สาขานั้น ๆ

6. การตรวจสอบทางวิชาชีพ (Professional Review Approach) คือ การประเมินที่อาศัยกลุ่มของบุคคลผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้น ๆ เป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานและคุณค่าของคนในอาชีพเดียวกันนั่นเอง

7. แบบกึ่งกฎหมาย (Quasi - legal Approach) คือ การนำกระบวนการชกฟอก และการพิจารณาคดีของศาล และระบบลูกขุนมาใช้ในวิธีการประเมินปัญหาสำคัญ ๆ ทางสังคม

8. แบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Approach) คือ แบบที่มุ่งสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับฟัง (Audience) เกี่ยวกับ โครงการอย่างละเอียดในทุก ๆ ด้าน จึงสนใจศึกษาประเด็นว่า “บุคคลอื่นที่รู้จัก โครงการมีความเห็นเกี่ยวกับ โครงการอย่างไร” จึงใช้ทั้งการสังเกต และการมีส่วนร่วมศึกษาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของโครงการในสภาพปกติตามธรรมชาติ การสัมภาษณ์บุคคล ถือว่าเป็นกระบวนการศึกษาแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative) นั่นเอง โดยสรุปรูปแบบการประเมินโครงการ เป็นกระบวนการของผู้ที่ต้องการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เป็นการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลการ

ประเมินที่เน้นการตัดสินค่า และรวมไปถึงรูปแบบที่เน้นการตัดสินใจเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกทางเลือก

การประเมินผลโครงการมีประโยชน์ต่อการบริหารโครงการอย่างยิ่ง กล่าวคือ เป็นเครื่องควบคุมให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการหลายท่านได้สร้างแบบจำลองการประเมิน (Evaluation Model) ขึ้น โดยมีความแตกต่างกันหลายรูปแบบ เช่น แบบจำลองของไทเลอร์ (Tyler) แบบจำลองของครอนบาคและสคริฟเวน (Cronbach and Scriven) แบบจำลองของ สเตค (Stake) แบบจำลองของชิปของแดนเนียล แอล สตัทท์เฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) แบบจำลองของโพรวัส (Provus) แบบจำลองของอัลกิน (Alkin) และแบบจำลองของแฮมมอนด์ (Hammond) เป็นต้น

1) รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler, 1959 : 110-125) ไทเลอร์เป็นผู้วางรากฐานในการประเมินมาตั้งแต่ ค.ศ. 1930 โดยให้องค์ประกอบในการจัดการศึกษาไว้ 3 อย่าง คือ จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพิจารณาว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่ ดังนี้

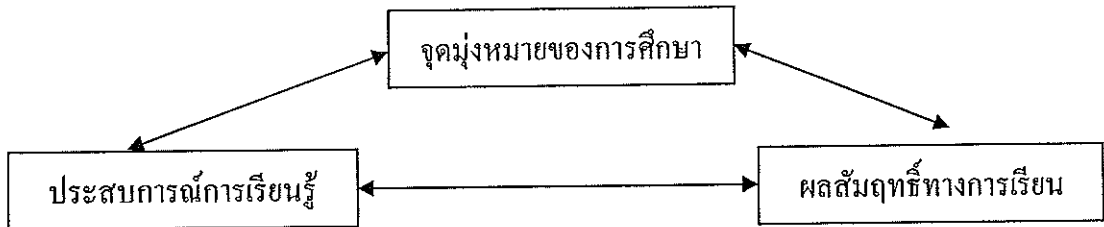
1.1 กำหนดจุดมุ่งหมาย (Goal or Objectives) ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดโครงการ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้เรียนให้ชัดเจนว่าคาดหวังให้เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

1.2 กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ในหลักสูตร ชั้นนี้ ได้แก่ การเลือกเนื้อหาหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการ ชั้นนี้จะครอบคลุมถึงกิจกรรมและสถานการณ์ที่ใช้จัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

1.3 กำหนดเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ชั้นนี้เป็นการระบุถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่เลือกมาใช้ในโครงการ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการทดสอบ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ความเที่ยง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นต้น

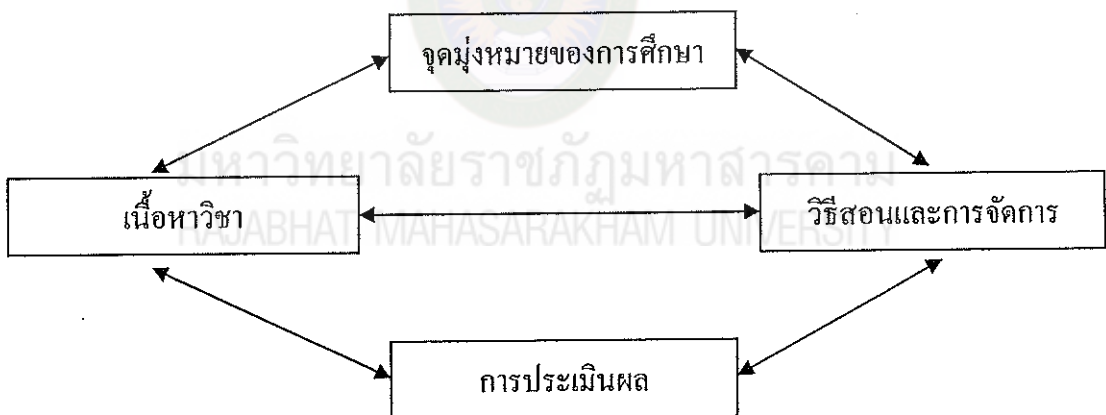
1.4 การปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นตอนสุดท้ายหลังจากนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ และสรุปรวบรวมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ในการดำเนินการจัดต่อไป ในการประเมินหลักสูตรในโครงการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่ถึงกับยกเลิก หากพบข้อบกพร่องในส่วนใดก็ปรับปรุงในส่วนนั้นก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

การประเมินของไทเลอร์ เน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้อยู่ในรูป วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงเลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนแล้วจึงประเมินผลโครงการ โดยทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



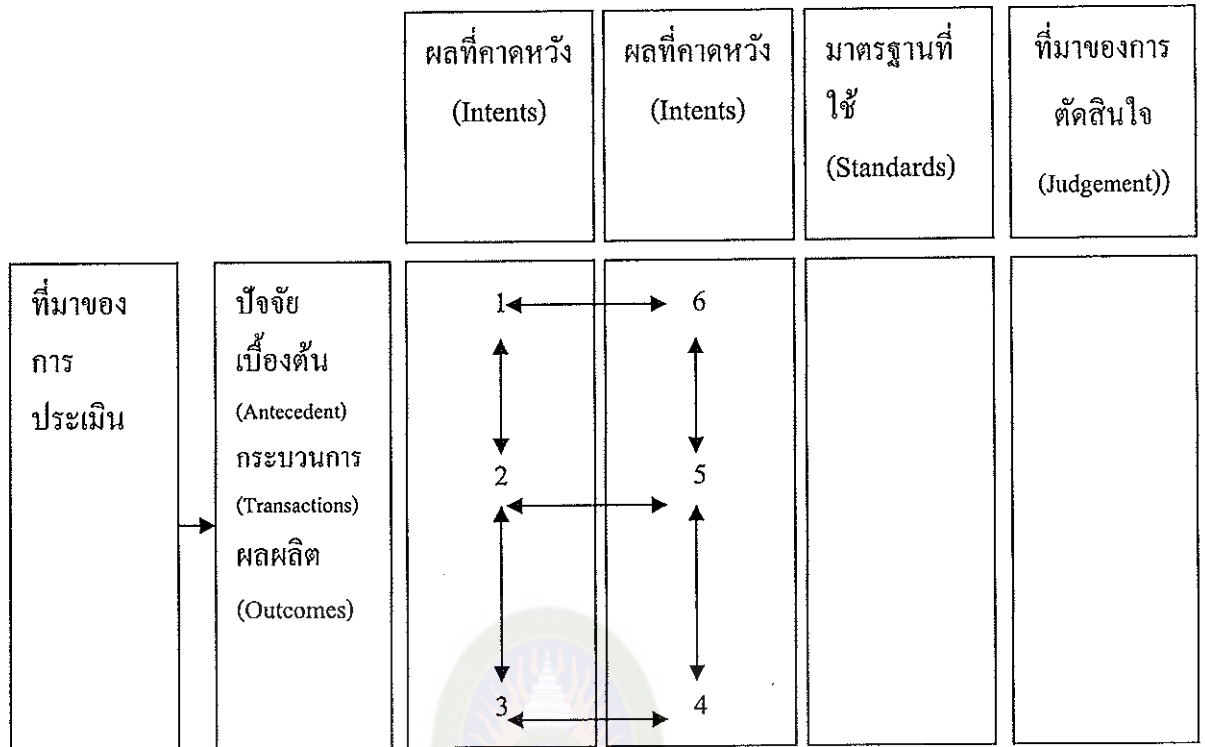
แผนภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์

2) รูปแบบการประเมินของทาบ (Taba, 1962 : 125) ทาบได้เสนอ รูปแบบพัฒนาหลักสูตร โดยให้ชื่อว่า “A Conceptual Framework for Curriculum Design” ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับของไทเลอร์มาก แต่เพิ่มการประเมินทางด้านเนื้อหาวิชาเข้าไปด้วย ดังนี้



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการประเมินของทาบ

3) รูปแบบการประเมินของสแตค (อ้างใน “A Countenance Model”) เป็น โมเดลที่เน้นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่คาดหวัง โดยนำไปเทียบกับมาตรฐานเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนี้



เมตริกซ์การอธิบาย (Description) เมตริกซ์การตัดสินใจ (Judgment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY)

คือ ความสอดคล้อง ↔

↕
คือ ความสัมพันธ์

แผนภาพที่ 4 รูปแบบการประเมินของสแตก

สแตกได้เสนอวิธีการประเมินในรูปแบบของเมตริกซ์ (Matrix) สองประเภท คือ เมตริกซ์การอธิบาย และเมตริกซ์การตัดสินใจ ดังรายละเอียดดังนี้

หมายเลข 1 หมายถึง ภาวะการณ์ที่คาดหวังว่าจะต้องมีอยู่ก่อนที่มีการเรียนการสอนเกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นภาวะการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

หมายเลข 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามที่คาดหวังว่าจะ
เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

หมายเลข 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

หมายเลข 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนที่จะเริ่ม โครงการ

หมายเลข 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกต ได้จริงจาก โครงการ

หมายเลข 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริง ๆ หลังจากโครงการ ได้จบลง

ตั้งแต่หมายเลข 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนว คือ ในแนวตั้ง
ได้แก่ หมายเลข 1-2-3 และ 4-5-6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อ
กระบวนการหรือไม่และทำให้เกิดผลผลิตอย่างสัมพันธ์กันหรือไม่ และในแนวนอน ได้แก่
หมายเลข 1-4, 2-5 และ 3-6 ต้องมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จาก
การปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวนอนนั้นมีความสอดคล้องกับที่คาดหวังไว้หรือไม่
ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง ในเมตริกซ์การตัดสินใจจำเป็นต้องใช้เกณฑ์
มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเมตริกซ์การอธิบายเกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว
หรือตั้งขึ้น โดยคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควร
ให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือ ต้องสรุปออกมาให้ได้ว่า โครงการมีประสิทธิภาพมากน้อย
เพียงใด หรือต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ที่จุดใด หรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน หรือเป็น
อุปสรรคต่อโครงการ

4) รูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์ (Hammond 1968 : 65 ; อ้างใน Worthen,
1973 : 170-186) แฮมมอนด์ ได้เสนอ โครงสร้างรูปแบบการประเมินในลักษณะ 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านการสอน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการศึกษา เช่น
การจัดระบบชั้นเรียน การจัดตารางสอน เนื้อหาวิชา วิธีสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และ
ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นต้น

มิติที่ 2 ด้านสถาบัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัวยุวมชน
 เป็นต้น

มิติที่ 3 ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความรู้ความคิด (Cognitive) ความรู้สึกทัศนคติ
(Affective) และทักษะ (Psychomotor) เป็นต้น

ผู้ประเมินควรจะต้องมองที่เดียวทั้ง 3 มิติ มิใช่มองทีละมิติ เช่น ถ้าใช้วิธีสอน (มิติ
ที่ 1) และทำให้นักเรียน (มิติที่ 2) เกิดความรู้ ทักษะ (มิติที่ 3) ตามที่ต้องการหรือไม่ ดังนั้น
ข้อมูลในมิติที่ 1 และ 2 จึงเป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเชิงอธิบายเกี่ยวข้องกับปัจจัยเบื้องต้น

กระบวนการ และสภาพทางสังคม ส่วนมิติที่ 3 เป็นจุดมุ่งหมายของโครงการในการประเมินจึงต้องประเมินทั้ง 3 มิติเสมอ

5) รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provas, 1968 : 25 ; อ้างอิงใน Worthen, 1973 : 170-186) โพรวัส (Malcolm Provas) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่ใช้ชื่อว่า การวิเคราะห์ความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Evaluation) คือ วิเคราะห์ความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงในโครงการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในโครงการที่จะนำมาวิเคราะห์ โพรวัสแนะนำว่าควรจะทำการวิเคราะห์ใน 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดโครงการ (Program Definition) เป็นการพิจารณาคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของโครงการ สิ่งที่จะพิจารณาในขั้นนี้มี 3 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ
2. คุณลักษณะของครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ
3. กิจกรรมของนักเรียนและครูที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 2 ประเมินการเอาโครงการลงในพื้นที่ (Program Installation) เป็นการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินในขั้นนี้ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังในขั้นตอนที่ 1 กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

ขั้นที่ 3 การประเมินกระบวนการในโครงการ (Program Process) เป็นการประเมินขั้นตอน วิธีการ ในการดำเนินงานตามโครงการ การประเมินในขั้นนี้มุ่งหาคำตอบว่าโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์ย่อยที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์สุดท้ายเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินต่อไป

ขั้นที่ 4 การประเมินผลผลิตของโครงการ (Program Product) เป็นการประเมินผลขั้นสุดท้ายที่เกิดจากโครงการ เป็นการประเมินที่มุ่งหาคำตอบที่ว่า โครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายหรือไม่

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (Cost-benefit Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนมากน้อยเพียงใด ซึ่งการประเมินข้อนี้ อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้

ทั้ง 5 ขั้นตอนของการประเมินจะมีการเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานกับการปฏิบัติจริงว่า สอดคล้องหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องหรือมีความแตกต่างมาก ก็จะนำไปสู่การตัดสินใจ ต่อไปนี้

1. ดำเนินการต่อไป
2. ดำเนินการขึ้นเดิมน้ำ จนกว่าจะได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. ดำเนินการเริ่มต้นในขั้นที่ 1 ใหม่
4. สิ้นสุดโครงการ

6) รูปแบบการประเมินของอัลคิน

อัลคิน (Alkin, 1969 : 2 - 7) ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เขาได้เสนอทฤษฎีของการประเมินในบทความ Evaluation Theory Development เมื่อ พ.ศ. 1969 จุดเน้นของทฤษฎีนี้คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจในขอบเขตของข้อสนเทศที่สมบูรณ์ในเรื่องของข้อมูล แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวม ตลอดจนวิธีการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อไปสู่การสรุปที่ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการตัดสินใจ โครงการนั้นว่าจะดำเนินการอย่างไร รูปแบบการประเมินนี้บางที่เรียกว่า CSE Model ซึ่งเป็นรูปแบบของ Center for the Study of Evaluation ซึ่งอัลคิน เป็นผู้อำนวยการศูนย์

วิธีการประเมิน อัลคิน ได้วางแผนการประเมิน โครงการในด้านต่าง ๆ 5

วิธีการคือ

1. การศึกษาระบบ (System Assessment) เป็นการศึกษาระบบของโครงการ ช่วยทำให้มองเห็น เข้าใจในขอบเขตและจุดมุ่งหมาย ได้อย่างดี ทำให้สามารถมองเห็นแนวทางในการประเมินได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้การศึกษาถึงความต้องการของนักเรียนของชุมชนในสภาวะการนั้นเพื่อจะเปรียบเทียบความต้องการของด้านต่าง ๆ ของนักเรียน โรงเรียน และชุมชนทำให้เกิดการหล่อหลอมและสร้างความสัมพันธ์ให้ผสมกลมกลืนอย่างดีที่สุด บางที่เรียกขั้นตอนนี้ว่าทำการสำรวจความต้องการ (Need Assessment) เพื่อทำการตัดสินใจในการเลือกปัญหาของโครงการนั้น

2. การวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นส่วนที่จะประเมินในการวางแผนของโครงการว่าได้ดำเนินการตามแผนเป็นอย่างไร เลือกกระบวนการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบดังกล่าวมาแล้วอย่างไร หมายถึงการที่จะทำให้ความต้องการของนักเรียนโรงเรียนและชุมชนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นในการวางแผนของโครงการจะต้องประเมินให้ครอบคลุมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เทคนิคที่ใช้ในการประเมินอาจใช้เกณฑ์ภายใน

ได้แก่ การประเมินในด้านโครงการสร้างระบบและความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ส่วนการใช้เกณฑ์ภายนอกอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ หรือจะใช้วิธี Delphi ก็ได้ การตัดสินใจตอนนี้คือการเลือกโครงการนั่นเอง

3. การปฏิบัติตามโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินการนำไปใช้หรือการปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดหรือเป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่กำหนดให้กับสิ่งที่ปฏิบัติจริงนั่นเอง การประเมินในระหว่างปฏิบัติการนี้จะช่วยทำให้มองเห็นภาพการทำงานเป็นระยะไป เป็นการประเมินที่เรียกว่า Formative Evaluation ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในระหว่างการดำเนินการได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจขั้นนี้คือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการ

4. ปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) ได้แก่ การประเมินสรุปผลการจัดโครงการในขั้นนี้จะนำข้อมูลทั้งหลายมาทำการวิเคราะห์โดย แยกเป็นปัญหาแต่ละด้านไปแล้วสรุปเป็นภาพรวมเพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบในโครงการได้ตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้นอกจากจะเป็นผลผลิตโดยตรงจากโครงการแล้วอาจจะมีข้อมูลที่มาหรือเป็นผลกระทบของโครงการ ซึ่งอัลคินเสนอแนะว่า ผลกระทบก็ถือเป็นผลของโครงการที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับ ผลผลิตของโครงการโดยตรง

5. การให้สัตยาบันโครงการ (Program Certification) เป็นการให้การรับรองร่วมกันในโครงการหลังได้รับข้อมูลในด้านต่าง ๆ จากนักประเมินอย่างเพียงพอ ผลการให้การรับรองว่าโครงการนี้จะรับหรือไม่รับ หรือจะให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจในการจะยุติหรือรับรองโครงการ

จุดอ่อนของรูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน คือไม่ได้กำหนดหน้าที่ของผู้ประเมินให้ชัดเจน กระบวนการตัดสินใจไม่สมบูรณ์วิธีการประเมินใช้ค่าใช้จ่ายสูงกิจกรรมการประเมินบางประการไม่ชัดเจน แต่ถ้าสามารถทำได้ก็จะเกิดประโยชน์เพราะการประเมินโครงการทางการศึกษาจะต้องประเมินทั้งระบบของโครงการ ตั้งแต่ก่อนการปฏิบัติโครงการ จนถึงการประเมินผลกระทบ การประเมินของอัลคิน เป็นการประเมินเพื่อการตัดสินใจ เป็นการเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

7) รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน

สคริฟเวน (Scriven, 1967 : 39-83) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยนำแนวคิดของครอนบัค มาขยายให้กว้างขวางออกไปอีก สคริฟเวนเน้นการประเมิน 4 ลักษณะคือ

1. การประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินที่อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการหรือการดำเนินหลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
2. การประเมินรวมหรือการประเมินรวมยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปผลของหลักสูตร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของการใช้หลักสูตรตลอดจนหาจุดเด่น จุดบกพร่องของการใช้หลักสูตร
3. การประเมินภายนอก (Intrinsic evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ภายในตัวมันเอง เช่น การประเมินเนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการให้คะแนน เจตคติของครู
4. การประเมินความสำเร็จ (Pay-off Evaluation) เป็นการประเมินที่เกิดจากสิ่งต่าง ๆ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้ในการดำเนินหลักสูตร เช่น การประเมินผลการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนหรือผลที่เกิดขึ้นกับครู เกิดกับผู้ปกครอง เป็นต้น

สคริฟเวน (Scriven, 1967 : 39-83) เน้นความสำคัญของการประเมินจุดมุ่งหมายว่า ควรจะดำเนินการเพราะถ้าจุดมุ่งหมายมีความไม่เหมาะสมจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อน โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ข้อจำกัดในรูปแบบการประเมินของสคริฟเวน

1. สคริฟเวนมิได้เสนอแนะวิธีการประเมินองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรว่าจะทำอย่างไรเพียงแต่บรรยายแนวคิดรวบยอดในลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติ
2. การบรรยายความคิดรวบยอดบางอย่างค่อนข้างกำกวมกันอยู่ เช่น อธิบายบทบาทของการประเมินว่าเป็นอย่างไรและอธิบายเกี่ยวกับการประเมินย่อย การประเมินรวมการประเมินภายใน การประเมินผลสำเร็จ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วการประเมินทั้ง 4 ลักษณะคือ บทบาทของการประเมินนั่นเอง

การประเมินของสคริปเวเน เป็นการรวบรวมข้อมูลการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ประกอบการประเมิน โครงการ เป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อตัดสินคุณค่า

8) รูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์

แฮมมอนด์ (Hammon, 1973 : 1-17) เป็นนักศึกษาเขามีความคิดในเรื่องการประเมินทางการศึกษา โดยเฉพาะการประเมินหลักสูตร เขาเน้นการประเมินระดับห้องชั้นระบบการศึกษาที่ดีจะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น โรงเรียนหรือการศึกษาจะต้องมีการจัด โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนากลไกองค์กรให้ดีขึ้นตลอดเวลา แฮมมอนด์เน้นการประเมินโครงการอยู่ 2 ประเด็น คือ

การประเมินกระบวนการ และการประเมินกระบวนการที่ดีควรจะประเมินทุกขั้นตอนของโครงการ การประเมินหลักสูตร ควรเน้น 3 ประการ กล่าวคือ

1. การสอน ได้แก่ การจัดชั้นเรียน เนื้อหา วิธีการ และค่าใช้จ่าย
2. พฤติกรรม ได้แก่ ทางด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ
3. สถาบัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนแวดล้อม

วิธีการประเมิน การประเมินโครงการตามแนวของแฮมมอนด์ ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำโครงการหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง มาทำความเข้าใจและกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนา เช่น จากหลักสูตรที่อยู่ หรือวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ต้องการพัฒนา เช่น การแนะแนว การบริหารห้องสมุด หรือการจัดการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของนักเรียน

2. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน นิยาม และลักษณะตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

3. กำหนดวัตถุประสงค์ พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องการเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. จัดดำเนินการเก็บข้อมูล ได้แก่ เก็บข้อมูลและนำมาประเมินด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ของข้อมูล

5. การสรุปผลการประเมิน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละองค์ประกอบ จะได้ทราบถึงเหตุผลของความสัมพันธ์เหล่านั้น จะช่วยให้การตัดสินใจปรับเปลี่ยน โครงการหรือกิจกรรมในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การประเมินโครงการของแฮมมอนด์ เน้นการประเมินจากหน่วยเล็กคือห้องเรียนก่อนและควรประเมินตนเอง

1.9 มาตรฐานการประเมินโครงการ

มาตรฐานการประเมินแผนงานโครงการและวัสดุครุภัณฑ์ของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1981 : 78) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดไว้อย่างน้อย 5 ประเด็นใหญ่ และแต่ละประเด็นยังมีประเด็นย่อยและตัวชี้วัดระบุไว้ อีก พอสรุปได้ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป (Utility Standards) ที่รวมถึงการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย การให้ความเชื่อถือแก่ผู้ประเมิน การเลือก และกำหนดกรอบข้อมูลการประเมิน การแปลความด้วยคุณค่า ความชัดเจนของรายงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน การกำหนดห้วงเวลาการประเมินและผลกระทบของการประเมิน โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดจากการประเมินโครงการ เป็นต้น

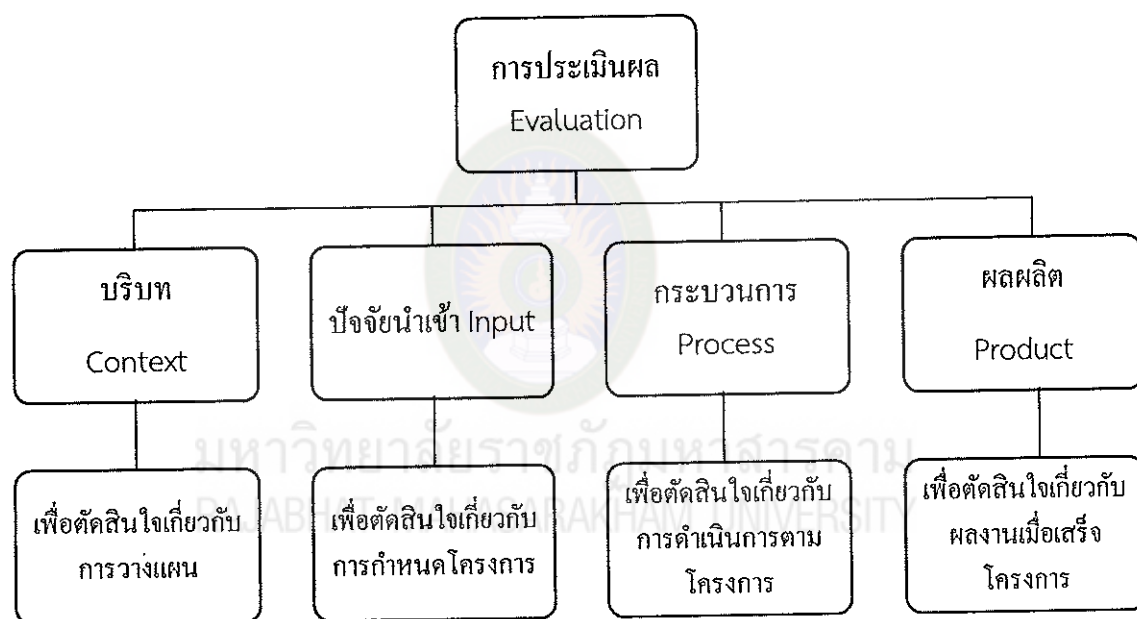
2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ด้วยกระบวนการในเชิงปฏิบัติ คุณค่าและความน่าเชื่อถือเชิงการเมือง และการคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Cost Effectiveness)

3. มาตรฐานความถูกต้อง ทั้งพหุติสัย ความเป็นเหตุเป็นผลและขวัญ (Propriety Standards) ได้แก่ การยอมรับผลการประเมินอย่างเป็นทางการ การพิจารณาประเด็นความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ การปิดการประเมินอย่างสมบูรณ์ และตรงไปตรงมา สิทธิของการรับรู้ของสาธารณชน ประเด็นสิทธิมนุษยชน การรายงานที่เที่ยงตรง และความรับผิดชอบทางการเงินมาตรฐานความเที่ยงตรง (Accuracy Standards) จำแนกเป็นการมีอำนาจจำแนกวัตถุประสงค์การประเมิน การวิเคราะห์บริบท หรือสภาพแวดล้อมของโครงการ การวิเคราะห์บริบท หรือสภาพแวดล้อมของโครงการ ความสามารถในการอธิบายขั้นตอน และกระบวนการบริหารจัดการของโครงการ การชี้แจงถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ การวัดผลที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ การควบคุมระบบการจัดเก็บข้อมูลได้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ การสรุปผลอย่างมีเหตุมีผล และการรายงานผลการประเมินที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การประเมิน เป็นต้น

2. รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบของการประเมินแบบ CIPP Model ดังนี้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533 : 11) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model โดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) แห่งมหาวิทยาลัย Ohio State University ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นรูปแบบที่ได้รับความสนใจจากนักประเมินโครงการเป็นอย่างมากในปัจจุบันคำว่า CIPP เป็นคำย่อของคำว่า Context Input Process and Product รูปแบบการประเมินแบบ CIPP นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูล หรือสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสม



แผนภาพที่ 5 แสดงรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model

สมบุรณ์ ตันยะ (2545 : 116) ได้กล่าวถึงการประเมินตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stuffle Beam) ว่าผู้ประเมินอาจเลือกประเมินเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งหรือประเมินทั้งหมดก็ได้ แต่ถ้าประเมินทั้งหมดทุกด้านจะช่วยให้ได้ข่าวสารแบบสะสม คือการตัดสินใจหลังการประเมินสภาพแวดล้อมแล้วจะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินตัวป้อน ประเมินกระบวนการ และ ประเมินผลผลิต ในทำนองเดียวกัน การตัดสินใจหลังการประเมินตัวป้อนแล้ว ก็จะเป็นแนวทางในการประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการตามขั้นตอนต่อไป

พจน์ สะเทียรชัย (2546 : 62-71) กล่าวว่า การประเมินผลทางการศึกษาจะต้องวิเคราะห์สิ่งที่เราต้องประเมินอยู่ 2 เรื่อง คือ วิเคราะห์ระบบการศึกษา และวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการศึกษาตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า CIPP Model ก็จะทำให้มองเห็นรายละเอียดในกิจกรรมทางการศึกษามากขึ้น เช่น

C (Context) หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางการศึกษา เช่น สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง แนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา ลักษณะของท้องถิ่น ชนชั้นทางสังคม ระดับชั้นกลุ่มชน ระดับรายได้ การอบรมเลี้ยงดู สภาพห้องเรียน บรรยากาศในห้องเรียน อันเป็นภาวะแวดล้อมที่จะหล่อหลอมชักนำ ชี้ทาง ชักจูงและมีอิทธิพลต่อการศึกษา

I (Input) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะนำเข้าไปสู่ระบบการศึกษา ได้แก่ เงินทุนต่าง ๆ ที่ลงไป รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาประเภทต่างๆ เช่น

ครู ซึ่งแยกย่อยไปอีก เช่น วุฒิ ประสบการณ์ ทักษะคติ สติปัญญาพื้นฐานทางครอบครัวของครู ฯลฯ

นักเรียน อาจแยกเป็นเพศ ทักษะคติ บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา

หลักสูตร ได้แก่ มวลประสบการณ์ สื่อการสอน ตำรา วิธีสอน อุปกรณ์

สิ่งเหล่านี้นำไปเข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อหล่อหลอมคุณภาพของชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อผลิตออกไปจากระบบการศึกษา

P (Process) คือ กระบวนการ ผู้คิด Model นี้เสนอไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียนที่จะจัดทำให้เกิดการเรียนการสอนได้สูงสุด ตัวอย่าง ได้แก่ พฤติกรรมการสอน เช่น พฤติกรรมการบรรยาย ลักษณะการใช้คำถามประเภทต่างๆ การจัดการในห้องเรียนที่จะเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

P (Product) คือ คุณภาพของมนุษย์ที่เป็นผลิตผลทางการศึกษาในแง่ของ สติปัญญา จริยธรรม คุณธรรม พฤติกรรม ทักษะต่างๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551 : 55-58) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model นี้ ไม่เพียงแต่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินเพื่อให้รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอีกด้วย โดยเฉพาะการประเมินผลโครงการประชุม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่น จุดด้อยของการประชุม เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงกิจกรรมแผนการประชุมได้ทันทั่วทั้งที่ และมีการประเมินรวมสรุปหลังโครงการประชุมนี้เสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมที่

เหมาะสม ที่จะใช้เป็นกรอบความคิด ในการประเมินแบบ CIPP Model จึงเป็นที่นิยมใช้ ทั้งนี้ เพราะนักประเมินจะได้ข้อดีข้อบกพร่อง และประสิทธิภาพของโครงการที่จะประเมินได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับได้ว่าเป็นข่าวสารแบบสะสมจะช่วยให้การตัดสินใจของนักบริหารเป็นอย่างมาก ทั้งยังเป็นแบบจำลองที่เข้าใจง่าย สะดวกในการปฏิบัติ จึงเป็นที่นิยมอย่างกว้างขวาง โดยแบบจำลอง CIPP Model จะประเมินในด้านต่างๆดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อมหรือด้านบริบท (Context Evaluation) เป็นรูปแบบพื้นฐานของการประเมินโดยทั่วไป เป็นการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งเหตุผล เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยจะเน้นในด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการและเงื่อนไขที่เป็นจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบท นอกจากนี้ยังช่วยในการวินิจฉัยปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การประเมินบริบทนี้มีลักษณะเด่นที่สำคัญมากมายจัดเป็นการวิเคราะห์ห้ขนาดใหญ่ (Macro Analysis) เป็นตัวกำหนดขอบเขตของการประเมินการบรรยายและการวิเคราะห์บริบท นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมาย การประเมินบริบท ทำให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์โดยอาศัยการวินิจฉัย และการจัดเรียงลำดับปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของที่ประชุมและสถานการณ์ ซึ่งวิธีประเมินบริบทมี 2 วิธี ดังนี้

1.1 Contingency Model เป็นการประเมินบริบท เพื่อหาโอกาส และแรงผลักดันจากภายนอกกระบวน (Opportunities and Pressure Outside of the Immediate System) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนา ส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้น โดยใช้การสำรวจปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างกว้างๆ เช่น การสำรวจงานวิจัย และวรรณคดี เศรษฐกิจ สถิติประชากร การสำรวจปัญหา เหล่านี้ทำให้สามารถที่จะคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต ซึ่งมีประโยชน์ในการวางแผนต่อไป คำถามที่ใช้ในการประเมินบริบทแบบ Contingency Model คำถามประเภท “ถ้า...แล้ว... (If...then...)”

1.1.1 ถ้าต้องการให้กำลังแรงงาน (Manpower) สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ควรจะจัดระบบการศึกษาอย่างไร จึงจะตอบสนองต่อความต้องการนี้ได้

1.1.2 ถ้ามีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในเขตนี้แล้ว ระบบการจัดการศึกษาของไทยควรจะเป็นเช่นไร จึงจะสอดคล้องกับอัตราการเพิ่มของประชากร

1.2 Congruence Model เป็นการประเมิน โดยการเปรียบเทียบ ระหว่างการปฏิบัติจริง (Actual Result) กับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประเมินแบบนี้ทำให้เราทราบว่า วัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการประเมินบริบท จะได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับระบบเพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ในทางปฏิบัติสถาบันการศึกษาควรจะได้มีการประเมินบริบทเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็น Contingency Model และ Congruence การกำหนดเป้าหมายและคุณค่าของระบบจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ เพื่อดูว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ต้องใช้วิธีแบบ Congruence แต่ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความต้องการของบุคคล และสถานที่จะเป็นตัวหลักของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เราจึงควรใช้วิธีประเมินแบบ Congruence Model โดยใช้คำถามแบบ “ถ้า...แล้ว... (If...then...)” เป็นเป้าหมายนโยบายเดิมนี้ควรจะได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ดังนั้นในการประเมินทั่วไปควรจะใช้การประเมินทั้ง 2 แบบ Congruence จะเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของวัตถุประสงค์ ในขณะที่ Congruence Model เป็นไปเพื่อการปรับปรุงในรายงานข้อมูลเกี่ยวกับบริบทนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดทิศทางของหน่วยที่จะประเมิน เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับนโยบาย และการตัดสินใจในการบริหารของระบบดังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนักประเมินกับผู้บริหาร นักประเมินจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจในปัจจุบัน และข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจในอนาคตให้แก่ผู้บริหาร

2. การประเมินปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยสนับสนุน (Input Evaluation) เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจความเหมาะสมของแผนงานต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยดูว่า ข้อมูลนั้นจะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ความสามารถของหน่วยงาน หรือหน่วยตัวแทนในการจัดโครงการ

2.2 ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.3 การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น หน่วยงานที่จะช่วยเหลือ เวลา เงินทุน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือผลที่ได้จากการประเมินปัจจัยสนับสนุน คือ การวิเคราะห์รูปแบบวิธีการที่ใช้ในรูปของราคา และกำไร (Cost and Benefit) ที่จะได้รับ โดยการประเมินในอัตรากำลังเวลางบประมาณ วิธีการที่มีศักยภาพ แต่ถ้าเป็นการประเมินด้านการศึกษาผลกำไรอาจไม่อยู่ในรูปตัวเลขก็ได้ การประเมินปัจจัยสนับสนุนนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะตัดสินใจได้ว่าควรตั้งวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติอย่างไร ใช้อัตรากำลังเท่าใด วางแผนงานและดำเนินกิจการอย่างไร ซึ่งความแตกต่างจากการประเมิน

บริบทในแง่ที่ว่า การประเมินปัจจัยสนับสนุนเป็นการทำเฉพาะกรณีนั้นๆ และวิเคราะห์ภายในโครงการเท่านั้น รูปแบบของคำถามที่ใช้ถามมีมากมาย เช่น วัตถุประสงค์กำหนดวิธีการดำเนินการได้หรือไม่ และจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ วิธีการที่กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ จะดำเนินการกับยุทธวิธีที่เลือกมาอย่างไร คำถามต่างๆ เหล่านี้จะแสดงถึงความสำคัญของการประเมินข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน เพื่อที่จะได้เป็นตัวกำหนดยุทธวิธีเพื่อเป็นการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำถามที่จะใช้ตอบกว้างๆ และคำถามเฉพาะ

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการปฏิบัติงาน และลงมือทำการประเมินกระบวนการจำเป็นต้องได้รับการเตรียมการเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับผิดชอบ และผู้ดำเนินการทุกลำดับชั้น การประเมินกระบวนการมีวัตถุประสงค์ใหญ่อยู่ 3 ประการ คือ

3.1 เพื่อหา และทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

3.2 เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน

3.3 เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงปฏิบัติการต่างๆ ที่เกิดขึ้นยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ มี 3 วิธี คือ

1. แสดงให้เห็น หรือกระตุ้นเตือนศักยภาพของทรัพยากรที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มบุคลากรและนักศึกษา วิธีการสื่อสาร การให้เหตุผล ความเข้าใจ และความเห็นพ้องกันในวัตถุประสงค์ของแผนการ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนการนั้น และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากแผนการ ความเพียงพอของแหล่งบุคลากร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก บุคลากร ปฏิบัติการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. เกี่ยวกับการวางแผนโครงการและการตัดสินใจก่อนวางแผน โดยผู้อำนวยการระหว่างดำเนินโครงการนั้น ตัวอย่างการตัดสินใจก่อนวางแผน เช่น ในโครงการพัฒนาแบบสอบซึ่งมีความจำเป็นจะต้องเลือกโรงเรียนอย่างเจาะจง สำหรับเข้าร่วมในการทดลองสร้างข้อกระทงใหม่ๆ ของแบบสอบ ผู้ตัดสินใจจะสามารถจัดเตรียมวางแผนโครงการล่วงหน้าได้ดี เมื่อมีโรงเรียนให้เลือก แต่ตัวเลือกเหล่านี้จะยังไม่มีความชัดเจนว่ามีรายชื่อโรงเรียนที่สอบถามไป เมื่อโรงเรียนได้รับการติดต่อแล้ว จึงตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีความเต็มใจเข้าร่วมในการทดลองแบบสอบ ดังนั้นผู้พัฒนาแบบสอบจึงต้องเลือกโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ

ตามแบบการสุ่มตัวอย่างมากที่สุด (แบบการสุ่มจะได้รับการตัดสินใจเลือกวิธีการมาก่อน) และเขาต้องกำหนดตารางเฉพาะในการบริหารแบบสอบในการทดลองตามรูปแบบของแบบสอบ ดังนั้นในโครงการส่วนใหญ่สถานการณ์จึงต้องตัดสินใจจึงมีจำนวนมาก และเป็นเครื่องมือที่แสดงความชัดเจนถึงความต้องการข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ

3. ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ จะบอกลักษณะสำคัญๆ ของโครงร่างโครงการ เป็นต้นว่า มโนทัศน์ที่ต้องการสอน และปริมาณของการอภิปรายที่จะมีความหมายนี้เพื่อบรรยายว่าเกิดอะไรขึ้นจริงๆ สารนิเทศนี้จะเป็นประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดว่าทำไมวัตถุประสงค์จึงบรรลุ และไม่บรรลุผล

ส่วนประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินกระบวนการมี 4 อย่าง คือ

1. การจัดหานักประเมินกระบวนการเต็มเวลา
2. เครื่องมือที่เป็นสื่อในการบรรยายกระบวนการ
3. การร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอระหว่างนักประเมินกระบวนการ และบุคคล

ในโครงการหรือแผนงานเอง

4. การปรับปรุงโครงร่างการประเมินอยู่เป็นนิจสิน

นักประเมินกระบวนการควรจะได้ประชุมพบปะกับผู้ตัดสินใจในโครงการเป็นระยะแต่ในการประชุมนี้ ผู้อำนวยการโครงการอาจอภิปรายกับบุคลากรในแผนงานเพื่อชี้ถึงผู้เกี่ยวข้องและผลประโยชน์ของกิจกรรมในอนาคต โดยผู้ประเมินยังคงเงียบ และฟังเป็นส่วนใหญ่ ผู้ประเมินอาจจะจัดเตรียมสารนิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการที่ผ่านมาให้พร้อม เพื่อช่วยในการจำแนกประเด็นที่จะทำต่อไป หลังจากผู้ตัดสินใจเองได้แจกแจงประโยชน์และคำถามแล้ว ผู้ประเมินอาจจะให้ข้อมูลอีกครั้งว่า อะไรอยู่ในประเด็นที่เขามีอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีข้อมูลอื่นที่น่าสนใจ ผู้ประเมินก็จะเก็บเอาไว้จนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสมระหว่างการประชุม เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมิน

กระบวนการ ผู้ตัดสินใจอาจจะกำหนดเงื่อนไขของประเด็นที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับและผู้ประเมินให้สารนิเทศตามกรอบที่ให้ไว้ นั่น หรือผู้ประเมินอาจจะช่วยผู้วางแผนเองในการกำหนดปัญหาที่ต้องการคำตอบในการประชุม เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในครั้งต่อไป ซึ่งผู้ประเมินอาจทำได้โดยการวางแผนรวบรวมข้อมูลย่อยๆ แทรกในขณะนั้นทันที และชี้แจงให้ผู้ตัดสินใจทราบว่ามันจะช่วยให้สารนิเทศที่เขาต้องการหรือไม่เช่นนั้น นักประเมินอาจจะทำได้มากกว่านั้นกับผู้วางแผนงาน โดยกำหนดปัญหาที่ต้องการคำตอบ และข้อมูลที่ต้องการเลขก็ได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551 : 200-202)

ในการรวบรวมสารสนเทศ นักประเมินกระบวนการต้องใช้กระบวนการทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผน เช่น การวิเคราะห์ปฏิบัติการบันทึกอย่างอิสระภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงานแต่ละวัน การสัมภาษณ์ การจัดอันดับ บันทึกประจำวันของเจ้าของโครงการ วิธีการ Semantic Differential บันทึกการประชุมคณะกรรมการ การปรับปรุงข่ายงานของ PERT (Program Evaluation and Review Technique) และ Suggestion Boxes นอกจากตัวแปรสำคัญตามทฤษฎีแล้ว ผู้ประเมินกระบวนการอาจค้นหาเหตุ หรือกรณีอื่นๆ ที่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม แต่เป็นเหตุการณ์ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการ ดังนั้นผู้ประเมินจึงต้องให้เครื่องมือใดๆ ที่จะหาได้ เพื่อสืบสาวให้ถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นปัญหาอย่างแท้จริง

คุณค่าของการประเมินกระบวนการไม่ได้อยู่ที่ความสัมพันธ์กับการประเมินอื่นๆ เท่านั้นแต่อยู่ที่

1. การประเมินกระบวนการขึ้นอยู่กับผลประเมินสภาวะแวดล้อม และการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ ถ้าสามารถประเมินบริบทและปัจจัยนำเข้าได้ดีมาก ผู้จัดการโครงการมีความมั่นใจมากขึ้นในการเลือกดำเนินการ และถ้าปรากฏความขัดแย้งน้อยต้องมีการประเมินกระบวนการมากขึ้นนั่นคือ ถ้าการกำหนดวัตถุประสงค์และการวางโครงการคลุมเครืออาจจะเป็นหัวข้อของปัญหา และบางครั้งก็เป็นเหตุแห่งความล้มเหลว ซึ่งการประเมินบริบทและปัจจัยนำเข้าจะช่วยชี้ให้เห็นและแก้ปัญหาลแล้วตั้งแต่ต้น พอถึงการทำตามกระบวนการจำเป็นที่จะต้อง มีข้อมูลย้อนกลับโดยต่อเนื่องเกี่ยวกับว่า ทำอย่างไร โครงการนั้นจึงจะทำหน้าที่สมบูรณ์ที่สุด ดังนั้นในกรณีเช่นนี้การประเมินกระบวนการจึงจำเป็นที่สุดที่สามารถกระทำหน้าที่นี้

2. การประเมินกระบวนการมีความสำคัญมากกว่าการประเมินผลผลิตในระยะแรกของการกำหนดแผนงาน แต่แนวโน้มจะกลับกันถ้าโครงร่างของการพัฒนาแผนงานอาศัยการสำรวจน้อยลง แต่มีโครงร่างที่แน่นอนมากขึ้น การประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิตจะขึ้นต่อกันและกัน คือ การประเมินกระบวนการจะเข้าไปมีส่วนแปลความสิ่งที่เกิดขึ้น และถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ จะไม่สามารถตกลงใจได้โดยไม่ทราบว่ากระบวนการนั้นได้ผลอย่างไรบ้างการตัดสินใจออกแบบ โครงร่างใหม่ หรือระเบียบปฏิบัติกระบวนการใหม่ จึงต้องอาศัยสารสนเทศจากการประเมินผลผลิตเข้ามาร่วมด้วย

โดยสรุปภายใต้การประเมินกระบวนการ สารสนเทศจะถูกวิเคราะห์รวบรวมและเสนอเท่าที่ผู้ดำเนินโครงการต้องการสารสนเทศนั้น อาจจะบ่อยทุกวันถ้าจำเป็น เฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรก ๆ ของโครงการ ทั้งนี้การประเมินนี้ไม่เพียงแต่จะให้สารสนเทศที่ต้องการผู้ตัดสินใจใน

การคาดคะเนล่วงหน้า และการปฏิบัติเพื่อการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ยังคงบันทึกสารนิเทศของกระบวนการสำหรับแปลความหมายของความสำเร็จด้วย

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลและแปลความหมายของความสำเร็จ ไม่เฉพาะเมื่อสิ้นสุดวัฏจักรของ โครงการเท่านั้น แต่ยังมี ความจำเป็นอย่างยิ่งในระหว่างการปฏิบัติตามโครงการด้วย ระเบียบวิธีต่างๆ ไปของการประเมินผลผลิต จะรวมสิ่งเหล่านี้เข้าด้วยกัน คือการดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นั้น นำไปใช้ได้หรือไม่ เกณฑ์ในการวัดที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมคืออะไร เปรียบเทียบผลที่วัดมา ได้มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute Criteria) หรือมาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative Criteria) ที่กำหนดไว้ก่อน และทำการแปลความหมายถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการร่วมด้วย เกณฑ์นั้นอาจเป็นทั้ง Instrumental Criteria หรือ Congruence Criteria ซึ่งสคริเวน ได้ชี้ถึงความแตกต่างของเกณฑ์ ดังนี้

4.1 Instrumental Criteria จะสัมพันธ์กับความสำเร็จที่อยู่ในระดับปานกลางและมีส่วนช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ในที่สุด เช่น ก่อนที่แบบสอบจะถูกสร้างขึ้นรูปแบบของแบบสอบและคำถามจำนวนมากในแบบสอบนั้น จะต้องได้รับการจัดทำขึ้นก่อน หรือก่อนที่นักเรียนจะอ่านคำว่า cake ได้อย่างเข้าใจ เขาจะต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เป็นความหมายของคำมาก่อน

4.2 Congruence Criteria จะเป็นเกี่ยวกับเงื่อนไขเบื้องต้นที่ถูกกำหนดไว้ โดยกลุ่มนักเรียนจะต้องได้รับคะแนนจากแบบทดสอบที่ระบุนมากกว่า หรือเท่ากับจำนวนที่กำหนด หรือจะต้องนำแผนการสอนใหม่เข้าไปใช้ใน โรงเรียนนั้น การระบุเกณฑ์แบบนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ตัดสินใจ โดยเฉพาะ

การประเมินมีความหมายเพียงส่วนที่เป็นการประเมินผลผลิตเท่านั้น ถึงแม้ว่าจะมีการประเมินแบบอื่นที่แตกต่างจากการประเมินผลผลิต แต่การประเมินเหล่านี้ก็ยังคงมีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกันมาก ทั้งการประเมินบริบท และการประเมินผลผลิต จะประเมินสิ่งที่มีอยู่ว่าบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรระบบ โดยที่การประเมินบริบทจะพิจารณาระบบโดยส่วนรวม และการประเมินผลผลิตพิจารณาความเปลี่ยนแปลงในระบบ ดังนั้นการประเมินบริบทจึงแสดงสิ่งที่จำเพาะในรูปที่การประเมินผลผลิตนำไปใช้ภายหลัง (สิ่งที่แสดงอย่างเจาะจงนั้นจะเป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินความสำเร็จขั้นสุดท้ายของผลผลิต)

การประเมินปัจจัยนำเข้าและประเมินผลผลิต สามารถที่จะแยกให้เห็นได้ง่าย สำหรับการประเมินปัจจัยนำเข้า จะเกิดขึ้นก่อนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง โครงการในขณะที่

การประเมินบริบทกำหนดสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินผลผลิต การประเมินปัจจัยนำเข้าก็แสดงสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินกระบวนการ

การตัดสินใจ โดยใช้การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำหรับการวางแผนการประเมินผลผลิต ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการที่เลือก และแผนการประเมินผลผลิตซึ่งสามารถประยุกต์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติได้

การประเมินผลผลิตจะสืบสาวสิ่งที่มือยู่ว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ไปแล้วหรือกำลังจะบรรลุ แต่การประเมินกระบวนการจะประเมินสิ่งที่มือยู่ว่า ระเบียบการนั้นได้รับการกระทำไปตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ การประเมินทั้ง 2 ชนิด จะให้เขียนข้อมูลย้อนกลับสำหรับการควบคุม และพัฒนาการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติในกระบวนการ การประเมินกระบวนการทำให้สามารถที่จะลงความเห็นได้ว่า การนำระเบียบปฏิบัติไปทำจริงนั้นบรรลุหรือไม่ สารนิเทศทั้งสองชนิดจะแสดงให้เห็นอย่างหนักแน่นถึงสาเหตุได้มากกว่าอันใดอันหนึ่งโดยลำพัง ในการตัดสินใจว่าระเบียบปฏิบัตินั้นควรดำเนินการต่อไปโดยมีการแก้ไขหรือว่าต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด ถึงแม้จะเพิ่มหน้าที่มีการควบคุมโครงการเข้ามาด้วย การประเมินทั้งสองก็ยังคงอำนวยความสะดวก และช่วยอธิบายถึงผลที่ได้จากโครงการอยู่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551 : 209)

ดังนั้นการประเมิน โครงการห้องเรียนพิเศษนำร่องแบบพอเพียง โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการประเมินแบบ CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมิน เนื่องจากการประเมินในรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้ได้พิจารณาว่าการดำเนินโครงการได้เป็นไปตามกระบวนการที่กำหนดไว้ และโครงการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ทั้งยังจะเป็นการค้นหาลักษณะเด่น ลักษณะด้อยของโครงการ ซึ่งจะเป็นข้อสนเทศแก่โรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยวิธีการวัดและประเมินอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือ ได้องค์กรจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลและผู้บริหาร

จะต้องให้ข้อมูลป้อนแก่หน่วยงานต่อให้บุคคลนั้นโดยตรง เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน (สุกัญญา โขวิไลกุล, 2547 : 43)

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2540 : 98) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 76) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรไว้ ดังนี้องค์กรต่าง ๆ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติ (Appraising Performance) ของพนักงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจให้คำจำกัดความว่าเป็นกระบวนการที่ 1) วางมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของพนักงานที่สัมพันธ์กับมาตรฐานนั้น และ 3) จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูลสู่พนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นพนักงานให้ตัดการปฏิบัติงานที่บกพร่องออกไป หรือการรักษาการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดที่เห็นคุณค่าเฉลี่ย

เสนาะ ดิยาว (2544 : 84) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่การปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงินที่จะจ่ายสำหรับงานนั้นและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

มันดี และ นู (Mondy and Noe, 1996 : 21) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีม

จากความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่ได้วางเอาไว้เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยอาศัยการวัดและการประเมินผลที่เชื่อถือได้เพื่อนำไปวางแผนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลสิ่งใดย่อมมีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมาะสมให้มากที่สุด ดังนั้นจึงมีบุคคลหลายท่านได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้ ดังนี้

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 106) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1) การประเมินผลเป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและตัดสินเกี่ยวกับเงินเดือน 2) เป็นการให้โอกาสหัวหน้างานเพื่อทบทวนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกน้อง ซึ่งทำได้ 2 ทาง คือ ทำการพัฒนาแผนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และเพื่อเป็นการเสริมแรงในสิ่งที่ลูกน้องทำถูกต้องแล้ว และ 3) การประเมินผลควรมีความสำคัญต่อการวางแผนอาชีพที่มั่นคงของพนักงาน เพราะจะเป็นการให้โอกาสที่ดีเพื่อทบทวนแผนอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป ฟิวด์เลอร์ (Fiedler, 1996 : 64) กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน
 2. เพื่อให้มีแบบฟอร์มหลักฐานในการทำควมดี และเพื่อลดชั้นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอันเป็นที่ไม่น่าพอใจ
 3. เพื่อให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติในการกำหนดจุดอ่อนขององค์กร หรือวัดประสิทธิภาพของการแปรเปลี่ยน
 4. เพื่อช่วยฝึกพนักงาน โดยการให้ผลย้อนกลับแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและพนักงานที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
 5. เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และเพื่ออนาคตทางการศึกษาขององค์กร
 6. เพื่อช่วยการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงาน เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้

ส่วนเป้าหมายของการประเมินในแต่ละเรื่องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ผลของการประเมินนั้น ๆ โดยการประเมินนั้นอาจนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา และการตัดสินคุณค่า แล้วนำคุณค่านี้ไปใช้ประโยชน์ด้วยการก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและบุคคลอื่นขึ้นเรื่อย ๆ เช่น เป้าหมายของการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการวางแผน การดำเนินโครงการและการตัดสินใจในเชิงบริหาร ใน

ขณะเดียวกันก็พยายามสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือของผลการประเมินให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้สารสนเทศ

3.3 วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
(วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540 ข : 40)

3.3.1 การประเมินแบบ 1 องศา (1 Degree Feedback : Self or Supervisor Assessment) การประเมินแบบ 1 องศา คือการประเมินจากผู้บริหาร หรือการประเมินตนเองปกติจะอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีทั้งข้อดี (Strengths) และข้อเสีย (Weaknesses) การประเมินตนเอง (Self - assessment) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญบางครั้งต้องใช้เปรียบเทียบกับการประเมินจากแหล่งอื่น ๆ การประเมินตนเองจะแสดงให้เห็นสิ่งต่อไปนี้

- 1) การให้คะแนนเกินความเป็นจริง (Inflate) เนื่องจากการเข้าข้างตัวเองโดยธรรมชาติแล้วคนเราจะประเมินตนเองสูงกว่าคนอื่น
- 2) การให้คะแนนเกินความเป็นจริง (Inflate) เนื่องจากความไม่ชัดเจน (Blinds Pots) ถ้าคนเรารู้อะไรไม่ลึกซึ่งพอก็มีแนวโน้มที่จะเดาและให้คะแนนสูงไว้ก่อน
- 3) ความเป็นปรปักษ์ เช่น เพศ หรือ สีผิว โดยทั่ว ๆ ไปในกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือ ชนกลุ่มน้อยมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองต่ำกว่าชนกลุ่มใหญ่

3.3.2 การประเมินแบบ 90 องศา (90 Degree Feedback : Colleague Assessment) จากงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์หลายฉบับ จะเห็นว่า การประเมินแบบ 90 องศา หรือการประเมินจากด้านข้างหรือที่นิยมเรียกกันว่า “Peer Review” โดยเฉพาะการทำงานขององค์กรที่มีการจัดโครงสร้างแบบ Matrix และการทำงานแบบ Cross -functional Work Team ของแนวการบริหารแบบใหม่การทำงาน โครงสร้างต่าง ๆ ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ร่วมประเมินเพราะจะเป็นที่รับรู้และตระหนักในพฤติกรรมการทำงาน ทักษะความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของเพื่อนร่วมงานได้ดี ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพของผู้ถูกประเมินนิยมใช้กันในแวดวงอุดมศึกษา (ในต่างประเทศ) เพื่อปรับปรุงการสอนและเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารการศึกษาประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการเพิ่มเงินเดือนของคณาจารย์งานวิจัยล่าสุดได้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินบุคคลลักษณะของบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภายนอกที่ปรากฏ และให้ผลเที่ยงตรงนั้น ได้จากการตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์ของเพื่อนร่วมงานของบุคคล เป้าหมายมากกว่าผลการประเมินด้วยตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบกับ การประเมินจากแหล่งเดียว (Single- source) แล้ว การประเมินแบบ 90 องศา ให้ผลดีกว่าในด้าน

1) ความเที่ยง (ความถูกต้อง และความสอดคล้องระหว่างเพื่อนร่วมงาน)
2) ความตรง (บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนคือบุคคลที่ได้คะแนนประเมินสูงที่สุด)

3) ความเชื่อถือได้ที่สูงกว่า ต่อบุคคลที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ

3.3.3 การประเมินแบบ 180 องศา หรือ การประเมินจากล่างขึ้นบน (180 Degree Feedback : Upward Review) การประเมินแบบ 180 องศา คือ การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward Feedback) รวมกับการรายงานโดยตรง (Direct Report) จากผู้บริหาร ถึงแม้ว่าการรายงานโดยตรงจะให้สารสนเทศที่มีคุณภาพสูงน้อยกว่าการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน แต่ให้คุณลักษณะที่บวกของเพื่อนร่วมงาน และมีความถูกต้องสูงกว่าผู้ประเมินในกลุ่มเดียวกัน (Interpreter Agreement) ส่วนมากพบว่า ทั้งการประเมินจากเพื่อนร่วมงานและรายงานโดยตรง จะให้การประเมินที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้สูง นอกจากนี้จะมีการรายงานโดยตรงจากผู้บริหารระดับสูงแล้ว ยังมีการรายงานโดยตรงในระดับที่ 2 และ 3 (Second -and Third – Level Report) องค์กรบางแห่งให้ความสนใจว่าใครคือผู้ที่ให้รายงาน โดยตรงในระดับที่ 2 และ 3 ที่ถัดจากผู้บริหารระดับสูงในแต่ละองค์กรคัดเลือกผู้นำ ด้วยเหตุนี้รายงาน โดยตรงจากผู้บริหารระดับที่ 2 และ 3 ก็เป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยที่ไม่ไปรวมกับสารสนเทศจากแหล่งอื่น ตัวอย่างที่พบเห็นในแวดวงการศึกษา ก็คือ การให้นักศึกษาประเมินการบรรยายการสอนของอาจารย์รายวิชานั้น ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลหนึ่งของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

3.3.4 การประเมินจากบนลงล่าง (Downward Appraisal) หรือ บางคนเรียกว่า Top - down Evaluation เป็นแนวปฏิบัติที่นิยมกันมาก เช่น ให้หัวหน้างานประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งหัวหน้างานและลูกน้องอาจมีความเห็นสอดคล้องกันบ้างในเรื่องขององค์ประกอบที่มุ่งประเมินหรือว่าจะ “ประเมินอะไร” โดยทั่วไปแล้วทั้ง 2 ฝ่าย จะมีความเห็นแย้งกันเสมอเกี่ยวกับค่าคะแนนและผลของการประเมิน การประเมินด้วยวิธีนี้นิยมกันมากในองค์กรใหญ่ที่มีการจัดโครงสร้างมากระดับ

นอกจากนั้นแล้วแนวทางการประเมินผลในองค์กร (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540 ข : 39) ได้กล่าวว่า การประเมินผลในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในรูปเพื่อการคัดเลือกการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการให้ออกจากงาน เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมรักษากิจกรรมต่าง ๆ ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่

กำหนดไว้โดยสาระแล้วสิ่งต่าง ๆ ที่เรามุ่งประเมินในองค์การหนีไม่พ้น 3 ลักษณะ หรือที่เรียกว่า 3Ps กล่าวคือ 1) การประเมินว่าบุคคล (Person) นั้นที่ความรู้ความสามารถเหมาะกับตำแหน่งงานในองค์การหรือไม่ 2) มุ่งประเมินว่าพนักงานมีพฤติกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรนั่นหมายถึง การประเมินกระบวนการ (Process) ของการปฏิบัติงาน และ 3) ประเมินผลผลิต (Product) ของการปฏิบัติงาน

3.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีประโยชน์ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2540 : 103)

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือ มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหาร องค์การอีกด้วย
4. ให้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ
5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ
7. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
8. ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงานการกำหนดอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยน ผู้บังคับบัญชาการพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

3.5 ปัญหาในการประเมินการปฏิบัติงาน

สาเหตุของปัญหาในการประเมินการปฏิบัติงานสรุปได้ 3 ด้าน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2540 : 103) ได้แก่

1. วิธีการประเมิน
2. ผู้ประเมิน
3. ผู้ถูกประเมิน

วิธีการประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการประเมินเกิดขึ้นได้ในหลายกรณี สรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะไม่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการขององค์การ
 2. กระบวนการในการประเมินผลทำอย่างรวบรัดใช้เวลาพิจารณาน้อยเกินไป เพราะขาดระเบียบปฏิบัติที่ดีไม่มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินให้แน่นอน
 3. หัวข้อการประเมินหรือเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา (Criteria) ไม่ครอบคลุมและไม่เหมาะสมกับระดับและลักษณะงาน จึงไม่เป็นที่ยอมรับ แม้จะมีคำอธิบายว่ามีหัวข้อประเมินที่ใช้ร่วมกันได้
 4. ไม่มีเครื่องมือหลักใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 5. ระยะเวลาและความถี่ในการประเมิน มีข้อวิพากษ์วิจารณ์จากผู้รับการประเมินว่าประเมินมากไปหรือน้อยไปไม่เหมาะสม ทำให้ขาดความเชื่อถือในผลของการประเมิน
 6. การประเมินขาดความต่อเนื่อง เพราะผู้ประเมินไม่ได้บันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินไว้เป็นรายงานผลการปฏิบัติงาน (Staff Report) มักจะใช้เวลาจำในเหตุการณ์เด่น ๆ ที่พบประเมินได้ด้วยเหตุการณ์บางตอนเท่านั้น
- ผู้ประเมิน ปัญหาที่มีสาเหตุจากผู้ประเมินมีมากมายซึ่งจะเกิดขึ้นต่าง ๆ กันในแต่ละกรณี ดังนี้
1. ประเมินโดยไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการประเมิน จะไม่สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมาย
 2. ประเมินโดยไม่เข้าใจวิธีการประเมิน เป็นเพราะไม่ได้ศึกษาถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินเป็นผลให้บันทึกผลการประเมินไม่ตรงตามที่ต้องการจะเป็น

3. ประเมิน โดยใช้ความรู้สึกแทนข้อมูลเป็นเพราะ ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน
 4. ประเมินตัวคนมากกว่าผลการปฏิบัติงาน เพราะขาดความรู้และความเข้าใจในแนวคิดที่ถูกต้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลัก
 5. ประเมิน โดยมีอคติลำเอียงซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์กรแม้ว่าการลำเอียงในทางบวกจะเป็นผลต่อผู้รับการประเมินก็ตาม ประเมิน โดยถือความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้รับการประเมินทำให้เสียความเที่ยงตรงและเป็นธรรมในการประเมิน
 6. ประเมิน โดยไม่รู้หน้าที่งานอย่างชัดเจนของผู้รับการประเมิน ประเมิน โดยใช้เพียงการสังเกตว่าผู้รับการประเมินทำงานอะไร ให้เห็น หรือคิดเอาเองว่าผู้รับการประเมินมีหน้าที่ตามที่ตนเข้าใจ
 7. ประเมิน โดยให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะหรือหัวข้อประเมินบางข้อมากเกินไปจนมองข้ามความสำคัญของคุณลักษณะอื่นๆ
 8. ประเมิน โดยใช้ตรรก (Logic) ผิดวิธี
 9. ประเมิน ในเวลาที่ไม่เหมาะสม ก็จะเป็นผลให้เกิดฉันทาคติลำเอียงเพราะความชอบทำให้การประเมินเบี่ยงเบนไปในทางบวกเกินความเป็นจริง
 10. ประเมินเกรงว่าผู้รับการประเมินจะโกรธจะเกลียดจะไม่พอใจ
 11. ประเมิน โดยกำหนดผลสรุปไว้ล่วงหน้าแล้วพยายามให้คะแนนเพื่อให้สอดคล้องกัน
- ผู้ถูกประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน ดังนี้
1. ขาดความรู้และความเข้าใจในแนวความคิดหลักการ และวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน
 2. ผู้ประเมินไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน และผู้ประเมินบางคนไม่เข้าใจเหตุผลและความจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานสนใจแต่เรื่องการขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเท่านั้น
 3. ผู้รับการประเมินบางคนไม่เชื่อว่าวิธีการประเมินจะเข้ากับลักษณะงานของตนได้อย่างเหมาะสม
 4. ผู้รับการประเมินจำนวนไม่น้อยที่เกิดความพึงใจและคิดว่าผู้ประเมินมีอคติลำเอียงจึงสูญเสียความ
 5. ผู้รับการประเมินส่วนมากไม่ได้รับความรู้ผลการประเมินเป็นระยะ ๆ

6. ผู้รับการประเมินบางคนไม่ได้รับรู้การประเมินอย่างถูกต้อง เพราะได้รับการแจ้งผลที่ไม่สมบูรณ์ หรือผู้แจ้งผลมิได้หรือผลอย่างจริงจัง
7. ผู้รับการประเมินบางคนนำผลการประเมินของตนไปเปรียบเทียบกับเพื่อนสนิทที่ทำงานลักษณะต่างกัน และเข้าใจว่าตนได้รับการประเมินอย่างไม่เป็นธรรม
8. ผู้รับการประเมินบางคนต้องให้ทำงานนอกหน้าที่มาประเมินด้วย เพราะเห็นว่าจะช่วยเสริมน้ำหนักให้ผลการประเมินดีขึ้น
9. ผู้รับการประเมินบางคนไม่ยอมรับผู้ประเมินว่ามีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน เพราะมีวุฒิภาวะต่ำกว่าตน แม้จะมีฐานะอยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา

4. โครงการห้องเรียนพิเศษนำร่อง

4.1 ชื่องาน กิจกรรมห้องเรียนพิเศษนำร่อง

4.2 สมองกลยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ข้อ 3 พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

4.3 สอดคล้องมาตรฐานการศึกษา ข้อที่ 15 ตัวบ่งชี้ที่: 15.1 – 15.2

4.4 ลักษณะโครงการ () โครงการต่อเนื่อง (✓) โครงการใหม่

4.4.1 หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งหวังให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ศักยภาพของแต่ละบุคคลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อสนองกับความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล โดยเฉพาะนักเรียนในกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาความสามารถทางวิชาการในระดับสูง ดังนั้นในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนจึงกำหนดให้เปิดห้องเรียนพิเศษนำร่องแบบพอเพียง ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (ห้อง ม. 2/8) และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ห้อง ม. 5/10) โดยเปิดสอนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสนองข้อเสนอนี้ของ สมศ. ผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรองมีความคิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการ โดยครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยโครงการ รายงาน ให้กับนักเรียนในทุกระดับชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อฝึกทักษะในการคิดค้นคว้าอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนควรได้รับการ

พัฒนาทักษะในด้านการเรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ เนื่องจากในกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปรับปรุง

4.4.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของนักเรียนห้องเรียนพิเศษนำร่องแบบพอเพียง ชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 มีความเป็นเลิศทางวิชาการใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้เต็มศักยภาพ
- 2) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 ทุกรายวิชาใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีผลการเรียนเฉลี่ย 3.50
- 3) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรักการเรียนรู้ รักการค้นคว้าหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สังคมปรารถนา

4.4.3 เป้าหมาย

1) ด้านปริมาณ

- 1.1) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม. 2/8 จำนวน 37 คน ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการเรียนเฉลี่ย 3.50
- 1.2) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม. 5/10 จำนวน 42 คน ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการเรียนเฉลี่ย 3.50
- 1.3) นักเรียนชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 จำนวน 79 คน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง

2) ด้านคุณภาพ

- 2.1) นักเรียนชั้น ม. 2/8 จำนวน 37 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้เฉลี่ย 3.50
- 2.2) นักเรียนชั้น ม. 5/10 จำนวน 42 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้เฉลี่ย 3.50
- 2.3) นักเรียนชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 จำนวน 79 คน ได้รับการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.4) นักเรียน ชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 ที่เรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้เข้าร่วมกิจกรรมความเป็นเลิศทางวิชาการของแต่ละกิจกรรมและผ่านการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90

4.4.4 สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก

- 1) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/8 เรียนที่ห้องโสตทัศนศึกษา
- 2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/10 เรียนที่ห้อง 231

4.4.5 ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 1 พฤษภาคม 2555 - 31 มีนาคม 2556

4.4.6 วิธีดำเนินการ

ตารางภาคผนวกที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ชั้นเตรียมการ	1. ประชุมชี้แจงต่อที่ประชุมครูและผู้ปกครอง 2. เสนอโครงการ 3. แต่งตั้งคณะทำงาน 4. กำหนดแผนวิชาการกิจกรรมที่จะดำเนินการ 5. กำหนดแผนบริหารงบประมาณวิชาการและบุคคล	1- 31 พ.ค. 2555	นายเสริม เคนโยธา และคณะ
2. ชั้นดำเนินงาน	1. แจงรายชื่อวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เปิดสอน 2. คัดเลือกครูสอนชั้นเรียนพิเศษนำร่อง ม. 2/8 และ ม. 5/10 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. จัดกิจกรรมการเรียน ม. 2/8, ม. 5/10 วันศุกร์ เวลา 13.00 - 16.00 น. 4. จัดกิจกรรมการเรียน ม. 2/8, ม. 5/10 วันเสาร์ภาคเช้า 09.00-12.00 น. ภาคบ่าย 13.00- 16.00 น.	มิถุนายน 2555 มิถุนายน 2555 ก.ค. – มี.ค. 2555 ก.ค. – มี.ค.2555 ส.ค. และ เม.ย.55	นายเสริม เคนโยธา และคณะ

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	5. การทัศนศึกษา/ดูงานทางวิชาการ 6. ร่วมกิจกรรมทางวิชาการระดับต่าง ๆ 7. จัดกิจกรรมทดสอบความสามารถทางวิชาการและสรุปรายงานผลการเรียน	ส.ค. 55 – มี.ค. 56 5 ต.ค. 2555 และ 31 มี.ค. 2556	
3. ตรวจสอบและประเมินผล	ประเมินผลกิจกรรมการเรียน การสอน	11 ตุลาคม 2555 31 มีนาคม 2556	นายเสริม เคนโยธา และคณะ
4. ขึ้นปรับปรุงและพัฒนา	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ	11 ตุลาคม 2555 31 มีนาคม 2556	นายเสริม เคนโยธา และคณะ

4.4.7 งบประมาณ

1) เงินอุดหนุนรายหัว จ่ายเป็นค่าตอบแทน (ครูสอนห้องเรียนพิเศษ ชั่วโมงละ 200 บาท)

ม.1.1) ค่าตอบแทน 72,000 บาท

1.2) ค่าใช้สอย 10,000 บาท

2) เงินสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/8 และ ม. 5/10 ภาคเรียนละ 500 บาท

รวมทั้งสิ้น 162,000 บาท

4.4.8 ผู้รับผิดชอบ

นายเสริม เคนโยธา และคณะ

4.4.9 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
- 3) โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก
- 4) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4.10 การประเมินผล

ตารางที่ 2 การประเมิน

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เกณฑ์ของสถานศึกษา	เครื่องมือที่ใช้
1	นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการตามกำหนด	ร้อยละ 90	แบบประเมิน
2	นักเรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมวิชาการที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	ร้อยละ 90	แบบประเมิน
3	นักเรียนได้พัฒนาคะแนนสอบหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใน 5 กลุ่มสาระสูงขึ้น	ระดับผลการเรียนเฉลี่ย 3.50	แบบทดสอบ

4.4.11 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 จำนวน 79 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้สูงขึ้น และมีผลการเรียนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.50
2. นักเรียนชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 จำนวน 79 คน ได้รับการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
3. นักเรียนชั้น ม. 2/8 และ ม. 5/10 จำนวน 79 คน ที่เรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมความเป็นเลิศทางวิชาการของแต่ละกิจกรรมและระดับผลการประเมินมีความพึงพอใจ ร้อยละ 90
4. นักเรียนเป็นใฝ่เรียนรู้ รักการเรียนรู้ รักการค้นคว้าหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สังคมปรารถนา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

มะลิ บุญชู (2551 : 62 – 63) ได้ประเมินโครงการแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาของกลุ่มอำเภอเมืองศรีสะเกษ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าว่า ด้านบริบท (Context) วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการดำเนินงานมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ด้าน

ปัจจัยนำเข้า (Input) ความพร้อมของการจัดเตรียมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่นำมาใช้สำหรับการดำเนินงานโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ (Process) การดำเนินงานของโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต (Product) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมโครงการในด้านคุณลักษณะและความสามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ดารา เหลืองประเสริฐ (2553 : 84 - 86) ได้ประเมินโครงการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเด็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและกรรมการสถานศึกษาขนาดเด็ก มีความคิดเห็นต่อโครงการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

กำจิต สุดโต (2553 : 76 - 77) ได้ประเมินโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนสังกัด เทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประเมินโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านบริบท โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก การกำหนดบทบาทวัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้จริงตามแผนพัฒนาการศึกษาของเทศบาล ด้านปัจจัยนำเข้า โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีห้องพยาบาลและเครื่องเวชภัณฑ์ดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการกำหนดนโยบายและการวางแผนจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ด้านกระบวนการ ประชุมวางแผน เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การแต่งตั้งกรรมการและการรายงานผลการประเมินโครงการทันตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านผลผลิต โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุดการประชุมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อนักเรียนเจ็บป่วย และรองลงมาอยู่ในระดับมาก การเผยแพร่ข่าวสารและการควบคุมโรคที่มาตามฤดูได้อย่างทันทั่วทั้ง

ขวัญนภา อุณหกานต์ (2553 : 83 - 85) ได้ประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน มีความชัดเจนเห็นความสำคัญของโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า โรงเรียนมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ

บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีจำนวนเพียงพอ กิจกรรมมีความเหมาะสม มีการประสานงานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการพบว่า โรงเรียนดำเนินการ โครงการตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในวางแผนการดำเนินงานครบทุกกิจกรรมและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน ผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต ประกอบด้วย การประเมิน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลการดำเนินงาน พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ด้านผลกระทบ พบว่า นักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่เกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ เพิ่มมากขึ้น และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สุชาติ เฟ็งศรี (2541 : 262) ได้ศึกษาการประเมิน โครงการวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษาผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู – อาจารย์ วิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อโครงการวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา ในปีการศึกษา 2539 ในภาพรวมวิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งและรายภาค ดังนี้ ด้านบริบท พบว่า มีความเข้าใจสภาวะแวดล้อมของโครงการ ได้แก่ นโยบายวัตถุประสงค์และ โครงสร้างของโครงการ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นภาคกลาง มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของโครงการ ได้แก่ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ความร่วมมือ อุปกรณ์บุคลากร และงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลางด้านกระบวนการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโครงการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การจัดองค์กรและบุคลากร การอำนวยความสะดวกการนิเทศติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับพอใช้ ยกเว้นภาคเหนือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีด้านผลผลิต พบว่า มีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของโครงการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาอาชีพของบุคคลในชุมชนและท้องถิ่น การตอบสนองนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา และการยกระดับการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สมชัย คำไกล (2542 : 86-88) ได้ศึกษาการประเมิน โครงการปฏิรูปการศึกษา เกษตรเพื่อชีวิต ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และนักเรียน โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้นและด้านกระบวนการผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ด้านและปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ

สมเกียรติ ดิ่งแก้ว (2542 : 62-64) ได้ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงกรณีพิเศษสำหรับงานการประมงศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยใช้รูปแบบ CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมิน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า โดยรวมผลการประเมินโครงการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงกรณีพิเศษเห็นด้วยในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของโครงการ ความต้องการจำเป็น จุดเด่น จุดอ่อนของโครงการ มีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านสิ่งป้อนเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคลากร วิทยากร สถานที่ งบประมาณ คุณภาพของสถานที่ศึกษา งบประมาณมีความพร้อมในระดับมากด้านกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การวางแผนในการจัดฝึกอบรม การจัดบุคลากร ที่อำนวยความสะดวกและการควบคุมสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก ด้านผลลัพธ์ (Product) ซึ่งประกอบด้วยผลสำเร็จผลผลิต ของการจัดฝึกอบรม และผลกระทบที่เกิดจากโครงการประสบผลสำเร็จในระดับมาก

ธีระพงษ์ วงศ์ประเสริฐ (2543 : 71-73) ได้ศึกษาการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ด้านบริบท คณะกรรมการดำเนินงานและอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงานในด้านบริบท โดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี และเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกงานของนักศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการฝึกงานเป็นการเน้นให้นักศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการฝึกงานเป็น

การเน้นให้นักศึกษาได้รับ โอกาสในการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ใน ระดับดีมาก

2. ด้านปัจจัยนำเข้า คณะกรรมการดำเนินงานและอาจารย์นิเทศก์ ส่วนใหญ่ เห็นว่ามีการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่เอื้ออำนวยต่อการฝึกงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าสถานศึกษาจัดให้มียานพาหนะเพื่อส่งนักศึกษาในวันแรกของการฝึกงาน อยู่ใน ระดับควรปรับปรุง

3. ด้านกระบวนการ

3.1 คณะกรรมการดำเนินงานและอาจารย์นิเทศก์ ส่วนใหญ่เห็นว่าการ ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมหรือวิธีการฝึกงานที่ดำเนินการอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงการ พานักศึกษาที่จะออกฝึกงานไปเยี่ยมชมสถานประกอบการก่อนการฝึกงานเท่านั้นอยู่ในระดับ ควรปรับปรุง

3.2 นักศึกษาฝึกงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมหรือ วิธีการฝึกงานที่ดำเนินการอยู่ หรืออยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าสถานศึกษามีการเตรียม เอกสารและคู่มือการฝึกงานให้กับนักศึกษาก่อนการฝึกงาน รวมไปถึงจำนวนครั้งของการ นิเทศก์จากอาจารย์นิเทศก์เหมาะสมและเพียงพออาจารย์นิเทศก์กับผู้นิเทศก์ประจำสถาน ประกอบการให้การนิเทศก์สอดคล้องกันและให้ความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา มีการอบรม เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในด้านจรรยาบรรณ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในการ ฝึกงาน อยู่ในระดับดี

4. ด้านผลผลิต

4.1 คณะกรรมการดำเนินงาน และอาจารย์นิเทศก์ ส่วนใหญ่เห็นว่าการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาหลังจากการฝึกงานอยู่ในระดับดี และเห็นว่าการศึกษาได้เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษา และ นักศึกษาสามารถทำงาน ได้ถูกต้องตามขั้นตอนอยู่ในระดับดีมาก

4.2 นักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาหลังจากการฝึกงานอยู่ในระดับดี

4.3 หัวหน้าสถานประกอบการ และผู้นิเทศก์ประจำสถานประกอบการส่วน ใหญ่เห็นว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาหลังจากการฝึกงาน อยู่ในระดับดี มีเพียงความคิดเห็นเกี่ยวกับนักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้ดีอยู่ในระดับปานกลาง

เมธี ดิสวัสดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ประเมิน โครงการในหัวข้อปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บริบท 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการประเมินโดยใช้ซีปโมเดล (CIPP Model) ตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด 13 โรงเรียน จำนวน 897 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับผลการศึกษาพบว่าด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่ำกว่าเกณฑ์ นั่นคือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมน้อยในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก และกิจกรรมของโครงการทุกฝ่ายให้การยอมรับในระดับน้อยด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่ำกว่าเกณฑ์นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชนยังมีความรู้และความเข้าใจในหลักการและวิธีดำเนินโครงการไม่ดีพอ เงินงบประมาณ และเอกสารที่ได้รับ การสนับสนุนน้อยเกินไปด้านกระบวนการของโครงการ ประเมินตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สูงกว่าเกณฑ์ นั่นคือทุกหน่วยงานได้ปฏิบัติภารกิจของตน การประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน ผลการประเมินตามความคิดเห็นของนักเรียน โดยภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์ นั่นคือโรงเรียนสามารถดำเนินการด้านหลักสูตรและเนื้อหาการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และการบริการที่ดี ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาโดยภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์ นั่นคือ โรงเรียนยังดำเนินการ ด้านการให้บริการและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนไม่ดีพอ และด้านประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ดีด้านผลผลิตของโครงการ ประเด็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการประเมินตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสูงกว่าเกณฑ์ นั่นคือ ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ดี ประเด็นการวิจัยในชั้นเรียนและการประกันคุณภาพสถานศึกษา ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่ำกว่าเกณฑ์ นั่นคือ ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย และโรงเรียนยังดำเนินการการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซิลวา (Silva, 1994 : 4372-A) ได้ศึกษาประเมินความต้องการเพื่อกำหนดระดับการบริการลูกค้า ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสถาบันวิชาการ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อระบุและใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองประสานมุมเดียวกับบริการแก่ลูกค้า เข้ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ของพันธกิจจำเพาะของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งความมุ่งหมายแรก เพื่อกำหนดด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาที่สัมพันธ์กับบริการที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของนักศึกษาภายนอก ซึ่งเป็นลูกค้าความมุ่งหมายสองเพื่อระบุเกณฑ์สำหรับบ่งบอกความต้องการเหล่านี้โดยประสานประสานกลยุทธ์ที่เหมาะสมซึ่งมีอยู่เข้ากับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ความมุ่งหมายประการสุดท้าย เพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้กับอุปกรณ์การฝึกอบรมภายในรายวิชาต่าง ๆ อันเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการจัดการด้านบริการโดยรวมผลการศึกษา พบว่าโปรแกรมภายในที่เป็นทางการเปิดสอนแก่สมาชิกชุมชนมหาวิทยาลัยทั้งหมดรวมทั้งคณะอาจารย์ด้านวิชาชีพ คณะอาจารย์และลูกจ้างที่เป็นนักศึกษา สัดส่วนของโปรแกรม ได้แก่ ภาพรวมเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า และความสำคัญของการให้บริการทักษะการสื่อสารการจัดการที่มุ่งเน้น และการจัดการกับคำร้องทุกข์ด้านการจัดการที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับลูกค้าภายนอก ซึ่งเป็นนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด แสดงให้เห็นว่ามีสำนึกสูงและมีความสนใจในบริการเหล่านี้งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเสนอแนะว่า ผู้ให้บริการแนวหน้า มีความสัมพันธ์อย่างยิ่ง เพื่อจัดการกับลูกค้า ดังนั้นความพยายามที่จะปรับปรุงความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการต้องเริ่มต้นในด้านเหล่านี้ก่อนตนเองของหัวหน้างานมีตัวแปรเพียงตัวเดียวเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติคือความท้าทายของสถานะที่ดำรงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินตนเอง ($r = 0.23$) การวิจัยนี้สรุปได้ว่า รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของหัวหน้างานและแหล่งประเมินทั้ง 3 แหล่งจะแตกต่างกันทั้งในด้านของขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับว่าใคร จะเป็นผู้ประเมิน

บอนเนส (Bonnes, 1996 : Abstract ; อ้างถึงใน สุชาติ เฟื่องศิริ, 2541 : 263) ได้ทำการศึกษาการฝึกงานเพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ที่จะสอนครูในการใช้เทคนิคการประเมินการรู้หนังสือที่สอดคล้องกันการปฏิบัติการสอนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในโครงการนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 18 คน วิธีการศึกษา โปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ดำเนินการติดต่อกัน 2 วัน การนำเสนออย่างหนึ่งดำเนินการเป็นเวลา 8 ชั่วโมง สังกัดครู จำนวน 9 คน ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 ความต้องการเริ่มแรกสำหรับ โปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ที่ประเมินการรู้หนังสือปรากฏชัดเจน ในขณะที่ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการ

โดยอาจารย์ใหญ่ประจำอาคารเรียน ได้พัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติมขึ้นมาอีก 1 ฉบับ และได้สนับสนุนความต้องการของครูในด้านการฝึกอบรมการประเมินการรู้หนังสือซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติการสอนของครูเหล่านี้ การไปเยี่ยมศึกษาที่ตั้งโรงเรียนกระทำกับกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ฝึกปฏิบัติงาน วารสารทางวิชาการด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคลได้จัดทำและให้วิธีการประเมินโครงการนั้นรวมทั้งการอ้างเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าเป็นรายบุคคลวิธีการอื่น ๆ ที่ใช้ประเมินโครงการและการอ้างเอกสาร ได้แก่ การใช้แบบสอบถามก่อนการพัฒนาบุคลากรบันทึกเรื่องเล่าสั้น ๆ การสังเกตการประชุมกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่ามีความต้องการฝึกอบรมในด้านการประเมินการรู้หนังสือสำหรับครูเหล่านี้ซึ่งได้ย้ายจากโปรแกรมดั้งเดิมไปสู่โปรแกรมที่อาศัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญหรือโปรแกรมภาษาทั้งหมดแล้ว

ฟันเดอร์เบิร์ก และเลวี (Funderburg and Levy, 1997 : 156 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ ดิ่งแก้ว, 2542 : 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรด้านความเป็นส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านความเป็นส่วนตัวและด้านสภาพแวดล้อมที่มีทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานจากองค์การ โทรคมนาคม จำนวน 23 คน วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 75 คน (เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 52 คน พนักงานของ โทรคมนาคม จำนวน 23 คน) แบบสำรวจทั่วไป 123 ชุด ได้รับกลับคืนเพียงร้อยละ 61 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวัดตัวแปรผลลัพธ์ คือ แบบวัดทัศนคติต่อการประเมิน 360 องศา มีอยู่ 5 ข้อ เครื่องมือวัดความแปรปรวนทำได้แก่ แบบรับการยอมรับตัวเอง มีข้อความ 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 อันดับ แบบวัดแนวโน้มการค้นหาข้อมูลย้อนกลับ มีข้อความ 2 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน มีข้อความ 16 ข้อ แบบวัดรูปแบบการบริหาร มีข้อความ 3 ข้อ ใช้วัดรูปแบบของความเป็นผู้นำ และอีก 1 ข้อ นำมาปรับปรุงใหม่ แบบวัดทั้ง 4 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบวัดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์การ มีข้อความ 7 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ข้อ 4-7 ใช้วัดผู้ถูกประเมิน ส่วนข้อ 1-3 ใช้วัดเพื่อร่วมงาน ค่าความเที่ยงแปรปรวนได้ ร้อยละ 42 ขณะที่ของเพื่อนร่วมงานอธิบายได้ร้อยละ 45 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ทดสอบโดยการวิเคราะห์ Hierarchical Multiple Regression จะวิเคราะห์ตัวแปรตาม 4 ตัว ได้แก่ การยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากผู้อยู่ใต้บังคับ

บัญชา และความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานการวิเคราะห์จะมีอยู่ 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 จะนำตัวแปรตามทั้ง 4 ตัวในสมการถดถอยโดยใช้เทคนิค Enter ขั้นตอนที่ 2 ของการวิเคราะห์ Hierarchical Regression เป็นการวิเคราะห์การยอมรับของผู้นำที่มีต่อข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการทำนาย การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถของผู้ประเมินว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการยอมรับข้อมูลข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมผลกระทบจากการประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวม ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 การประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 48 จากการวัดตัวแปรตาม ($F(1,83)=49.43, p<0.001$)

ซาลาม และคอกซ์ (Salam and Cox, 1997 : 207 ; อ้างถึงใน สุชาติ เฟื่องศิริ, 2541 : 263) ได้วิจัยความเป็นผู้นำจะสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อย่างไร วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1) รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับใครเป็นผู้ประเมิน และ 2) ความแตกต่างเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมอะไรของผู้นำที่เป็นประโยชน์มากที่สุดหรือเด่นชัดที่สุดต่อบุคคลที่ทำการประเมินอย่างไร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ใต้บังคับบัญชา 526 คน หัวหน้างาน 73 คน ผู้จัดการ (ตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้างาน) 37 คน นอกจากนี้จะมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อจะเป็นบทเสริมในการตีความหมายเชิงคุณภาพ ด้วยอายุเฉลี่ยของผู้ใต้บังคับบัญชา 40 ปี อายุเฉลี่ยของการทำงาน 14 ปี ผู้ใต้บังคับบัญชา 4 คน จะประเมินหัวหน้างาน 1 คน การศึกษาทุกคนจบอย่างต่ำปริญญาตรี วิธีการวัดมีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 2 ครั้ง ในช่วงเวลา 10 สัปดาห์ในช่วงแรกจะเก็บข้อมูลหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนและจะประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเก็บจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากผู้จัดการ (เหนือหัวหน้างาน) หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (รองจากหัวหน้างาน) เครื่องมือที่ใช้เป็นของ Manz และ Sims ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมของหัวหน้างานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมของหัวหน้างานมีชื่อว่า Using the Leadership Strategies Questionnaire (LSQII) การประเมินการปฏิบัติงานจะประเมินจาก 3 แหล่ง ได้แก่ การประเมินจากผู้จัดการ (ที่สูงกว่าหัวหน้างาน) การประเมินตัวเองของหัวหน้างาน และการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา เครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินจากผู้จัดการเป็นของ Goodale and Burke จะถามผู้จัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 9 มิติ ได้แก่ 1) การวางแผนและการจัดการ 2) ปฏิภาณที่มีต่อปัญหา

3) ความเที่ยง 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) ความสามารถด้านการผลิต 6) คุณภาพ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การมอบหมายงาน และ 9) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับผู้จัดการประเมิน 2 ครั้ง รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เด่นชัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพระหว่างบุคคล (การมอบหมายงาน, การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา, การทำงานเป็นทีม) ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (ความเที่ยง คุณภาพ ความสามารถในการผลิต) และประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลง (ความสามารถในการปรับตัว, ปฏิบัติงานต่อปัญหา) องค์ประกอบด้านการวางแผนการจัดการไม่ได้อยู่ใน 3 องค์ประกอบนี้ ค่าความเที่ยงของแบบวัดเท่ากับ 0.7 เครื่องมือสำหรับการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อค่าความเที่ยงจากการประเมินตนเองของหัวหน้างานเท่ากับ 0.87 ค่าความเที่ยงค่าความเที่ยงจากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของแบบประเมินในภาพรวมทั้งหมด คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์ของ James เท่ากับ 0.73 การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในช่วงแรกเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและการประเมินการปฏิบัติงานที่ตามมาใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบ Stepwise เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับตัวแปรตามที่ได้ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่า สหสัมพันธ์ของการประเมินการปฏิบัติงานที่วัดจากแหล่งที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการประเมินตนเองของหัวหน้างานตัวแปรที่วัดจากผู้จัดการมีตัวแปรย่อยตัวแปรผลลัพธ์ตัวแปรระหว่างบุคคลและตัวแปรประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลงตัวแปรผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงสหสัมพันธ์ทางบวกกับอุดมคติ ($r=0.26$) การกระตุ้นและความประทับใจ ($r=0.22$) ตัวแปรระหว่างบุคคลมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการให้รางวัลที่เป็นวัตถุ ($r=0.25$) การสนับสนุนรางวัลให้กับตัวเอง ($r=0.22$) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ($r=0.29$) และการประเมินการปฏิบัติงานมีสหสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการรังเกียจหัวหน้างานตัวใดเลย การประเมิน

ดวอราซก (Dworaczyk, 1999 : 2382-A) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบสติบเฟิลบีมเพื่อประเมินความพยายามในการเปลี่ยนแปลงในแผนกบรรณารักษ์ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเฉพาะอย่าง ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดขึ้นระหว่างปี 1996-1997 โดยใช้รูปแบบการประเมินของสติบเฟิลบีม ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินกระบวนการทั้งหมดซึ่งรวมถึงรูปแบบการจัดการเฉพาะที่ผู้ให้คำปรึกษานำเข้ามาใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดผู้วิจัยอธิบายว่าเป็นสมาชิก

ของทีมนำวิจัยและประเมินด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลสะท้อนกลับจากสมาชิกของทีมสมาชิกของคณะห้องสมุด ซึ่งผลกระทบจากความพยายามและจากสมาชิกของฝ่ายบริหารห้องสมุด ผลการศึกษา พบว่าเมื่อองค์ประกอบจำนวนมากที่จำเป็นสำหรับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งเพื่อความสำเร็จ คือ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเป็นทางการนั้น การสนับสนุนควรจะรวมไปถึงทรัพยากรที่เพียงพอเวลาและระดับเสรีภาพที่จะปฏิบัติภาระงานที่จำเป็นการสนับสนุนระหว่างคณะห้องสมุดเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญเช่นกัน การสนับสนุนเช่นนั้นสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้จากการสื่อสารกับความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลของความพยายามในการเปลี่ยนแปลง ตามความเข้าใจและการเกี่ยวข้องกับคณะบรรณารักษ์อย่างต่อเนื่องตลอด ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อมีรูปแบบการจัดการใหม่ หรือรอบการจัดการเพื่อนำกระบวนการก็จะเกิดความจำเป็นเพื่อความสำเร็จ ในกรณีเฉพาะนี้รูปแบบการจัดการประชุมและรูปแบบสำหรับการจัดการในการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาสู่ทีมจากผู้ให้คำปรึกษา รูปแบบเหล่านั้นควบคู่ไปกับการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้คำปรึกษาภายนอกจะสร้างกระบวนการที่มีโครงสร้างที่นำไปสู่ความสำเร็จ หมดความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินผลกิจกรรมการประเมิน โครงการและการประเมินโปรแกรมต่าง ๆ นั้นในการศึกษาทั่วไปจะทำการทั้งระบบว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ที่แต่ละโครงการกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเพียงพอต่อการตัดสินใจ ในการประเมิน โครงการโรงเรียนเพื่อนเด็ก ผู้วิจัยจึงได้ทำการประเมินจากจุดประสงค์ของโครงการที่กำหนด โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่ครอบคลุมจุดประสงค์ของโครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการสนับสนุนการดำเนินงานในระยะต่อไป