

## เข็มทิศการประเมิน

### Evaluation compass

ชัยวิชิต เขียรชนะ\*  
Chaiwichit Chianchana

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

---

#### Abstract

Evaluation is very important for development and judgment of a value. An accurate tool is needed for effective and efficient evaluation. Such a tool is very important for evaluation. It provides a precise purpose, sets a clear focus and only requires a short time. The tool consists of the evaluation concept, the role of the evaluator, and an evaluation system. These are called *the evaluation compass*. Therefore, this tool can be very useful for evaluators to enable them to make effective and efficient evaluations.

*Keywords: evaluation compass, evaluation concept, role of evaluator, evaluation system*

#### บทคัดย่อ

การประเมิน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและตัดสินใจคุณค่า การประเมินจะมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีเครื่องมือนำทางการประเมินที่ถูกต้องเหมาะสม เครื่องมือนำทางการประเมินที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เป้าหมายถูกต้องชัดเจน ทิศทางแม่นยำ และใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ประกอบด้วย แนวคิดการประเมินและบทบาทนักประเมิน และระบบการประเมิน เครื่องมือนำทางการดังกล่าวนี้ เรียกว่า *เข็มทิศการประเมิน* โดยเครื่องมือนี้จะนำทางนักประเมินเพื่อให้การประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

---

#### บทนำ

คุณค่า เป็นคุณลักษณะที่ถูกกำหนดขึ้นทางสังคม สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตย่อมมีคุณค่าทั้งในตัวเองและต่อสิ่งอื่น ๆ กระบวนการประเมินเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณค่า ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อเกิดการปรับปรุงและพัฒนา ดังประโยคที่เป็นอมตะทางการประเมินของ Stufflebeam และคนอื่น ๆ (1971) กล่าวไว้ว่า ***“The purpose of evaluation is not to prove but to improve”*** ดังนั้น การประเมิน จึงหมายถึง กลไกในการพิจารณาตัดสินและพัฒนาคุณค่า

การประเมินเป็นเครื่องมือนำทางเพื่อเข้าถึงคุณค่า ในสภาวะปัจจุบันการประเมินได้เข้ามามีบทบาทกับทุกศาสตร์ การที่จะประเมินสิ่งต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนของเป้าหมายที่จะประเมิน

---

\* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ โทร. +66 2913 2500-24 ext. 3237

E-mail Address: yeah1113@hotmail.com, chaiwichitc@kmutnb.ac.th

มีทิศทางการประเมินแม่นยำ ตลอดจนการใช้เวลาอย่างรวดเร็วและกระชับในการศึกษาวิธีการทำการประเมิน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ทำการประเมิน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่เริ่มต้นทำการประเมิน จนถึงนักประเมินชำนาญการ ในการที่จะตัดสินใจและพัฒนาคุณค่าสิ่งต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพคือ การประเมินมีเป้าหมายถูกต้องชัดเจน ส่วนประสิทธิภาพคือ การประเมินมีทิศทางการแม่นยำ และใช้เวลาน้อยในการศึกษาวิธีการทำการประเมิน

ทั้งนี้ การประเมินเป็นวิทยาการข้ามสาขา (Transdiscipline) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในสาขาวิชาอื่นและยังสามารถนำความรู้จากศาสตร์สาขาอื่นมาใช้ในวิทยาการประเมิน วิทยาการข้ามสาขาประกอบด้วยวิทยาการที่เป็นแกน (core discipline) ซึ่งเป็นแนวคิดมโนทัศน์และทฤษฎีของการประเมิน กล่าวคือ เป็นตรรกะของการประเมิน กับ วิทยาการประยุกต์ (applied discipline) ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิด/ทฤษฎีทางการประเมินเพื่อทำการประเมินเรื่องต่างๆ ที่สำคัญ 6 เรื่อง (Big Six) คือ การประเมินโปรแกรม การประเมินบุคคล การประเมินผลิตภัณฑ์ การประเมินข้อเสนอโครงการ การประเมินการปฏิบัติงาน และการประเมินนโยบาย (Scriven, 1994) จะเห็นได้ว่าการประเมินเข้ามามีบทบาทสำคัญกับทุกศาสตร์วิชา

การประเมินเพื่อให้เป้าหมายถูกต้องชัดเจน ทิศทางแม่นยำ และใช้เวลาน้อย มิได้นำไปใช้เฉพาะศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งแต่สามารถใช้ได้กับทุกศาสตร์ จึงควรที่จะมีหลักคิด มีทิศทางชัดเจน บทความนี้จึงมุ่งเน้นนำเสนอในลักษณะเข้มทิศการประเมิน ซึ่งคำว่า “เข้มทิศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ในปี พ.ศ. 2542 หมายถึง ชื่อเครื่องชี้บอกทิศ มีเข็มเป็นแม่เหล็ก ซึ่งปลายข้างหนึ่งชี้ไปทางเหนือเสมอ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ส่วนต่างประเทศ คำว่า “Evaluation compass” เป็นศัพท์ที่ปรากฏเมื่อไม่นานมานี้ โดยหน่วยงานการช่วยเหลือเทคนิคการประเมิน (Evaluation Technical Assistance) ของ Department of Health & Human Services ของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหน่วยงานที่ได้นำเสนอขึ้นมา ซึ่งในปี ค.ศ. 2008 ได้นำเสนอบทความ เรื่อง “Evaluation compass: Developing strategies for program success” ต่อมาในปี ค.ศ. 2009 ได้นำเสนอบทความ เรื่อง “Evaluation compass: Evaluating your strategic plan” จากที่ได้กล่าวมาของคำว่า “เข้มทิศ” ในบทความนี้จึงมุ่งเน้นที่จะนำทางผู้ที่สนใจจะทำการประเมินทุกกลุ่มทั้งที่เพิ่งเริ่มต้นทำการประเมิน จนถึงนักประเมินชำนาญการ ได้มีหลักคิด มีเครื่องชี้บอกเส้นทางการประเมิน ซึ่งเครื่องชี้นำทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการประเมินก็คือ “เข้มทิศ” ตลอดจนเครื่องชี้นำทางนี้ยังเป็นกลยุทธ์ในการประเมินที่จะทำการประเมิน มีทิศทางการประเมินแม่นยำ และสามารถใช้เวลาอย่างกระชับและคุ้มค่าในการทำความเข้าใจวิธีที่จะทำการประเมิน แต่กระนั้นสิ่งสำคัญที่จะละเลยมิได้ในการประเมินทุกครั้งคือ จรรยาบรรณของนักประเมิน

จรรยาบรรณของนักประเมิน เป็นสิ่งที่นักประเมินต้องมีและต้องตระหนักสำหรับการประเมิน

จากจรรยาบรรณนักประเมินของสมาคมการประเมินแห่งอเมริกัน (American Evaluation Association; AEA) ที่ได้ปรับปรุงในปี ค.ศ. 2004 กล่าวไว้หลักๆ มี 5 ด้านคือ ประเมินอย่างเป็นระบบ ประเมินด้วยความสามารถทางวิชาชีพ ประเมินด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประเมินอย่างใส่ใจต่อบุคคล และประเมินอย่างรับผิดชอบต่อส่วนรวม จากจรรยาบรรณของนักประเมินดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบทความนี้ที่จะได้นำเสนอคือ ประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งเข้มทิศการประเมินมีระบบการประเมินที่ชัดเจน จึงเป็นสิ่งสะท้อนว่าหากผู้ทำการประเมินมีการใช้เข้มทิศการประเมินนำทางแล้ว จะมีสิ่งที่คอยควบคุมจรรยาบรรณของนักประเมินในลักษณะคู่ขนานกันไป

บทความเข้มทิศการประเมิน นี้ จะเป็นบทความที่จุดประกายแนวคิดของผู้ทำการประเมินให้มีหลักคิด มีเส้นทางในการประเมินที่ถูกต้อง และช่วยลดปัญหาในช่วงระหว่างดำเนินการประเมินไม่ให้หลงทิศทาง ซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีการประเมินในอดีตที่ผ่านมาโดยมีจุดเน้นเฉพาะโมเดลหรือแบบจำลองการประเมิน ตลอดจนวิธีการประเมินในอดีตยังไม่สามารถจะเชื่อมโยงเส้นทาง การประเมินให้ผู้ทำการประเมินได้มีหลักคิด มีเส้นทางที่จะทำการประเมินได้อย่างตรงเป้าหมาย ทิศทางแน่นอน และใช้เวลาน้อยในการศึกษาวิธีการประเมิน ซึ่งผู้ทำการประเมินควรมีเข้มทิศการประเมินหลัก 2 ด้าน ด้านแรกคือ แนวคิดของการประเมินและบทบาทนักประเมิน และ ด้านที่สองคือ ระบบการประเมิน

## 1. เข้มทิศหลัก: แนวคิดการประเมินและบทบาทนักประเมิน

แนวคิดการประเมินและบทบาทนักประเมินจะเป็นเข้มทิศหลักที่จะทำให้ผู้ทำการประเมินมองเห็นเป้าหมายที่ถูกต้องชัดเจนที่จะทำการประเมินว่ามีแนวคิดการประเมินอย่างไร และมองเห็นทิศทางการประเมินแน่นอนที่จะทำให้ทราบบทบาทของนักประเมิน ซึ่งแนวคิดของการประเมินและบทบาทนักประเมิน Guba and Lincoln (1989) ได้เสนอยุคของการประเมินไว้ 4 ยุค คือ ยุคการประเมินที่เน้นกระบวนการวัด ยุคการประเมินที่เน้นการบรรยายความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุคการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ และยุคการประเมินที่เน้นการเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอไว้ 5 ยุค คือ ยุคการวัดผล ยุคการบรรยาย ยุคการตัดสินใจคุณค่า ยุคการสร้างสรรค์ และยุคใช้การประเมินเป็นฐาน จะเห็นได้ว่าแนวคิดของการประเมินและบทบาทนักประเมินที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกันเกือบทุกยุค แต่แตกต่างกันตามพัฒนาการของการประเมินที่ได้เสนอยุคที่ห้าขึ้นมา แนวคิดของการประเมินและบทบาทนักประเมินจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้ผู้ทำการประเมินทราบถึงการประเมินของตนมีแนวคิดการประเมินอย่างไร? และ นักประเมินมีบทบาทอย่างไร? สำหรับรายละเอียดของแต่ละยุคจะยึดตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

ยุคที่ 1 ยุคการวัดผล หลักการแนวคิดนี้คือ การประเมินเป็นการวัดผล (evaluation as measurement) ซึ่งเป็นการตัดสินใจผลการเรียนของผู้เรียน บทบาทนักประเมินยุคนี้ คือ การทำหน้าที่

เหมือนช่างเทคนิค (Technician) เนื่องจากนักประเมิน มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเครื่องมือวัดผล

ยุคที่ 2 ยุคการบรรยาย เป็นการประเมินแบบยึดวัตถุประสงค์ (Objective-oriented evaluation) หลักการแนวคิดนี้คือ สิ่งที่ประเมินจะดีต่อเมื่อได้ผลตามวัตถุประสงค์ บทบาทของนักประเมินยุคนี้คือ ผู้บรรยาย (Describer) แต่ยังคงบทบาทนักเทคนิคด้วย

ยุคที่ 3 ยุคการตัดสินคุณค่า การประเมิน คือ การทดลอง (evaluation as an experiment) หลักการแนวคิดนี้คือ สิ่งที่ประเมินจะถือว่าประสบความสำเร็จต่อเมื่อสิ่งที่ทดลองจัดกระทำเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลตามที่กำหนดและในช่วงปี ค.ศ. 1967-1968 เป็นการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgment-oriented evaluation) และ การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented evaluation) หลักการแนวคิดนี้คือ การประเมินนำไปสู่การตัดสินสิ่งที่ประเมินภายใต้ข้อมูลสารสนเทศตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) บทบาทนักประเมินยุคนี้คือ ผู้ตัดสินคุณค่า (Judge)

ยุคที่ 4 ยุคการสร้างสรรค์ เป็นการประเมินแบบเน้นการใช้ประโยชน์ (Utilization-focussed evaluation) การประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory evaluation) การประเมินแบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative evaluation) หลักการแนวคิดนี้คือ เพื่อให้การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทกับการประเมิน บทบาทของนักประเมินยุคนี้คือ ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ซึ่งมีทั้ง การเป็นนักสร้างสรรค์ ผู้ให้ความร่วมมือ ผู้เจรจาต่อรอง ผู้จัดการ และผู้ประสานงาน

ยุคที่ 5 ยุคการพัฒนาโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment evaluation) การประเมินกระแสหลัก (Mainstreaming evaluation) หลักการแนวคิดนี้คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยทำให้นักlagenในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและใช้มันทัศน์เกี่ยวกับการประเมินในการพัฒนาตนเองและองค์กร บทบาทของนักประเมินยุคนี้คือ การเป็นโค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor)

การนำแนวคิดของการประเมินไปใช้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการแสดงบทบาทนักประเมิน ได้อย่างเหมาะสมกับแนวคิดของการประเมิน ควรวิเคราะห์ให้ตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการประเมินและเหมาะสมกับสถานการณ์การประเมิน

## 2. เข้มทิศหลัก: ระบบการประเมิน

ระบบการประเมินจะเป็นเข็มทิศหลักที่จะทำให้ผู้ทำการประเมินมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจนคือ

การวางแผนการประเมิน มองเห็นทิศทางการประเมินแม่นยำ ทั้ง 4 ทิศทางคือ การวางแผนการประเมิน การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ นอกจากนี้จากการที่มีเข็มทิศหลักระบบการประเมิน จะทำให้ผู้ทำการประเมินสามารถที่จะเข้าใจวิธีการทำการประเมินได้อย่างรวดเร็วโดยใช้เวลาน้อย ๆ ในการทำความเข้าใจ ซึ่งระบบการประเมินจะเป็นกลไกนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการประเมิน โดยมีเข็มทิศรอง ดังนี้

## 2.1 เข็มทิศรอง: การวางแผนการประเมิน

การดำเนินการวางแผนการประเมิน เป็นการดำเนินการเพื่อให้การประเมินตรงเป้าหมายและมีทิศทางแม่นยำในการประเมิน สามารถวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการประเมิน แสดงเหตุผลของการประเมิน ตอบได้ว่าผลการประเมินจะนำไปใช้กับใคร สามารถตั้งวัตถุประสงค์การประเมิน ออกแบบการประเมิน และตอบได้ว่าใครที่จะทำการประเมิน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งโครงสร้าง/แบบแผนการประเมินที่มีความชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อมูลที่จะทำการประเมินอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งการวางแผนการประเมินดำเนินการตามหลักการ 6W ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ประเมินอะไร (What I) เป็นการวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการประเมิน (Object of evaluation) เช่น สถาบัน (Institution) แผน (Plan) แผนงาน (Program) โครงการ (Project) กิจกรรม (Activity) หรือ ทรัพยากร (Resource)

2.1.2 ประเมินทำไม (Why) เป็นการแสดงเหตุผลหรือความสำคัญที่ต้องทำการประเมิน ซึ่งควรมีความสอดคล้องระหว่างแนวคิดการประเมิน นิยามการประเมิน เป้าหมายการประเมิน และบทบาทการประเมิน

1) นิยามการประเมิน (Evaluation definition) เป็นการให้ความหมาย การประเมิน คือ การวัดผล, การบรรยาย, การตัดสินคุณค่า, การสร้างสรรค์, หรือ การใช้การประเมินเป็นฐาน

2) เป้าหมายการประเมิน (Evaluation goal) คือ การพัฒนาคุณค่าสิ่งที่ต้องการประเมิน

3) บทบาทการประเมิน (Evaluation role) คือ การปรับปรุง/พัฒนา หรือการหาข้อสรุปจากการประเมิน

2.1.3 ประเมินให้ใคร (Who) เป็นการวางแผนถึงใครที่จะนำผลการประเมินไปใช้กับใคร เช่น ผู้สนับสนุน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน หรือ ผู้บริโภค

2.1.4 ประเมินเพื่ออะไร (What II) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งกำหนดจากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือกำหนดจากการวิเคราะห์เหตุผลการประเมิน

2.1.5 ประเมินอย่างไร (How) เป็นการออกแบบการประเมิน มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อนำไปสู่แบบจำลองการประเมิน

โดยมีลักษณะของแบบจำลองการประเมินคือ

1.1) อิงแบบจำลอง (Model based) ซึ่งยึดแบบจำลองการประเมินที่มีอยู่โดยทั่วไป เช่น แบบจำลองการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective based model) ของ Tyler (1950), แบบจำลองการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-free evaluation model) ของ Scriven (1973), แบบจำลองการประเมิน CIPP (สภาพแวดล้อม, ปัจจัยเบื้องต้น, กระบวนการ, ผลผลิต) ของ Stufflebeam และคนอื่นๆ (1971), แบบจำลองการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ (Utilization-focused evaluation) ของ Patton (1986), การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ของ Fetterman (1996), การประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม 4 ระดับ (four-level model) คือ ปฏิบัติการ, การเรียนรู้, การถ่ายทอด, การกระจายคุณค่าให้เกิดกับองค์กร ของ Kirkpatrick ที่ได้ปรับปรุงขึ้นในปี ค.ศ. 1996, และ การประเมินอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี (Theory-driven evaluation) ของ Chen (2004) เป็นต้น

1.2) ไม่อิงแบบจำลอง (Model free) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบจำลองการประเมินขึ้นมาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของการประเมิน โดยมีได้ยึดติดกับแบบจำลองการประเมินแบบใดแบบหนึ่ง

1.3) แบบจำลองผสมผสาน (Mixed model) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบจำลองการประเมินโดยการผสมผสานแนวคิดแบบจำลองการประเมินขึ้นมา

2) กำหนดช่วงเวลาในการประเมิน เป็นการระบุช่วงเวลาที่ทำการประเมิน เช่น ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการ (การติดตามผล, ผลกระทบ, ผลลัพธ์)

3) กำหนดตัวบ่งชี้ ซึ่ง ตัวบ่งชี้ คือ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ที่ใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

4) กำหนดแหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

5) กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปสู่การรวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วน

6) กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นแนวทางที่จะได้มาซึ่งผลจากการประเมิน

7) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเป็นการระบุเกณฑ์ในการแปลความหมายและตีความหมายข้อมูลผลการประเมิน จำแนกเป็น เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) และเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) มีรายละเอียดดังนี้

7.1) เกณฑ์สัมพัทธ์ คือ เกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างสิ่งที่ต้องการประเมิน เปรียบเทียบผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติวิสัย

7.2) เกณฑ์สัมบูรณ์ คือ เกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ

2.1.6 ประเมินโดยใคร (Whom) เป็นการกำหนดผู้ที่จะทำการประเมิน จำแนกเป็นผู้ประเมินภายใน (Internal evaluator) เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน และผู้ประเมินภายนอก (External evaluator) เป็นผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

2.2 เข้มทิศรอง: การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลตามการวางแผนเพื่อให้ได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งควรรวบรวมข้อมูลให้มีความครอบคลุมและสมบูรณ์ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วน ข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์แล้วจะได้นำไปสู่กระบวนการสรุปผลการประเมิน

2.3 เข้มทิศรอง: การสรุปผลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์มาสรุปผลการประเมิน เพื่อให้ได้ผลสรุปการประเมินที่มีความชัดเจนตามผลที่คาดหวังและอาจเป็นผลที่ไม่คาดหวัง โดยสรุปผลตามวัตถุประสงค์การประเมินและอาจสรุปเพิ่มเติมในบางประเด็นที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อประกอบให้ผลสรุปมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ผลการประเมินที่ได้ นอกจากจะต้องมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) แล้ว สิ่งที่เราไม่ได้ถืออย่างที่สำคัญคือ การนำไปใช้ประโยชน์ (Utility)

2.4 เข้มทิศรอง: การนำผลการประเมินไปใช้ เป็นการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและสร้างสรรค์ ซึ่งการนำไปใช้จะมีทั้งในช่วงระหว่างดำเนินการ (Process use) และการนำไปใช้ในช่วงสิ้นสุดดำเนินการ (Findings use) (Alkin and Taut, 2003) มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การนำไปใช้ในช่วงระหว่างดำเนินการ ประกอบด้วย การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental use) การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual use) และ การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use)

2.4.2 การนำไปใช้ในช่วงสิ้นสุดดำเนินการ ประกอบด้วย การใช้ในเชิงปฏิบัติ การใช้ในเชิงความคิด และ การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate use)

รายละเอียดของการนำผลการประเมินไปใช้แต่ละรูปแบบ มีดังนี้

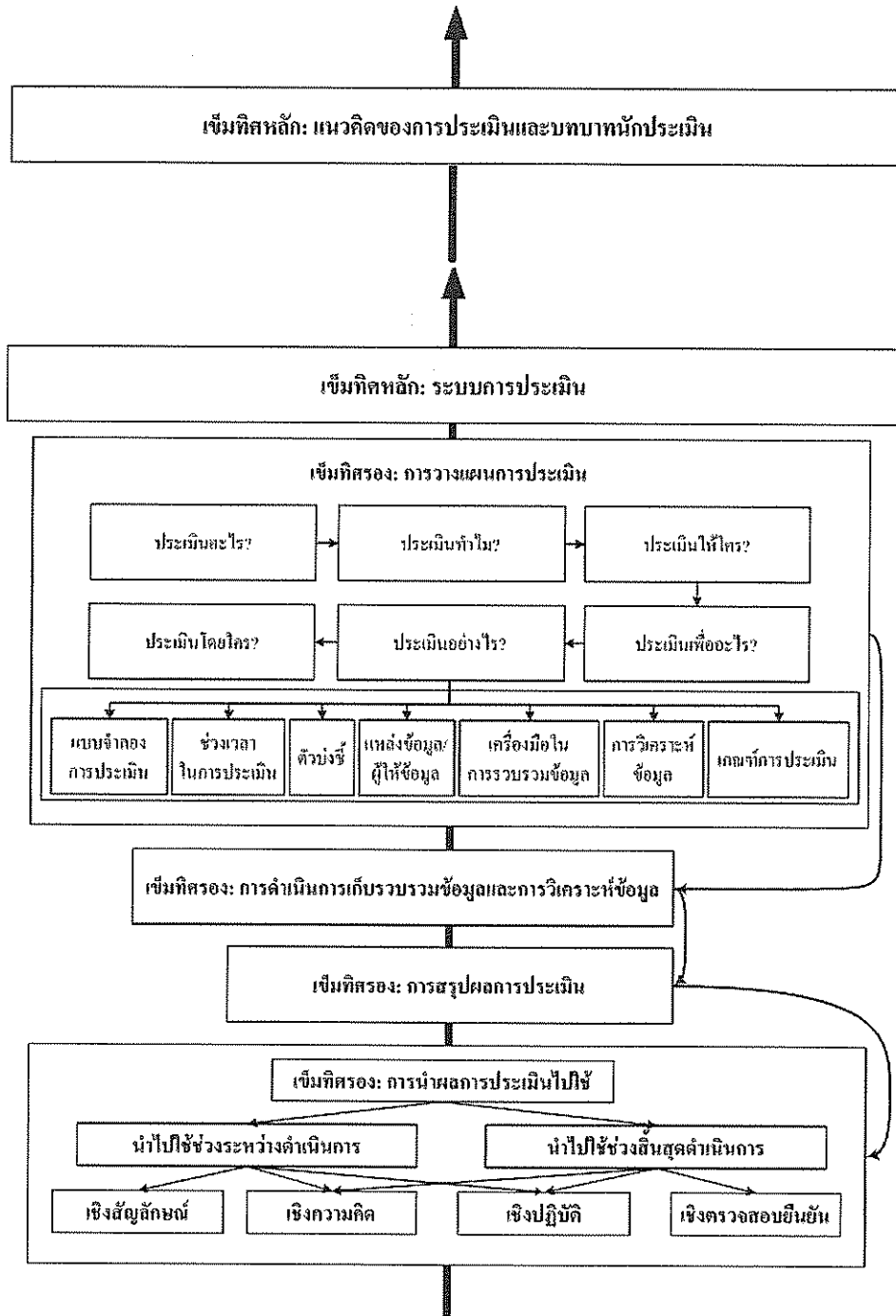
การใช้ในเชิงปฏิบัติ คือ ผลการประเมินถูกนำไปใช้โดยตรงในทางปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามมา

การใช้ในเชิงความคิด คือ ผลการประเมินอาจช่วยจุดประกายความคิดของผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมินมากขึ้น

การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ คือ ผลการประเมินอาจถูกใช้เป็นเครื่องติดตามกำกับหรือควบคุมการประเมินว่าได้มีการทำตามแนวทาง ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานประเมินเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น

การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน คือ ผลการประเมินอาจถูกใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้แนวทาง/นโยบายที่เลือกใช้นี้มีน้ำหนักและความชอบธรรมยิ่งขึ้น

จากเข็มทิศหลักและเข็มทิศรองของการประเมินดังกล่าวมา ผู้เขียนขอแนะนำเสนอเข็มทิศการประเมินที่จะทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เข็มทิศการประเมิน



## บทส่งท้าย

การจะเข้าถึง *คุณค่า* ของสิ่งต่าง ๆ เพื่อทำการตัดสินใจหรือพัฒนาคุณค่าต้องมีเครื่องมือที่เรียกว่า “การประเมิน” ซึ่ง การประเมินเป็นกระบวนการที่จะตัดสินและพัฒนาคุณค่า นักประเมินผู้เริ่มทำการประเมินจนถึงนักประเมินชำนาญการ จึงควรที่จะมีแสงสว่างนำทางในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันหมายถึง ประเมินได้ตรงเป้าหมายอย่างถูกต้องชัดเจน และประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันหมายถึง ประเมินได้อย่างมีทิศทางแม่นยำ และประเมินได้ด้วยการใช้เวลาน้อย ๆ ใน การศึกษาวิธีทำการประเมิน บทความเรื่อง *เข็มทิศการประเมิน* นี้ จึงเป็นบทความที่จุดประกายให้ ผู้ทำการประเมินได้มีเส้นทางการประเมินที่เป็นสิ่งคอยควบคุมทิศทางและทำให้การประเมินมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพได้

## เอกสารอ้างอิง

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- American Evaluation Association. (2004). **Guiding principles for evaluators** [On-line]. Available: <http://www.eval.org/publications/area06.GPBochure.pdf>
- Evaluation Technical Assistance. (2008). **Evaluation compass: Developing strategies for program success** [On-line]. Available: <http://www.cdc.gov/helthyouth/evaluation>
- Evaluation Technical Assistance. (2009). **Evaluation compass: Evaluating your strategic plan** [On-line]. Available: <http://www.cdc.gov/helthyouth/evaluation>
- Alkin, M.C., & Taut, S.M. (2003). Unbundling evaluation use. **Studies in Educational Evaluation**, 29: 1-12.
- Chen, H.T. (2004). “The roots of theory-driven evaluation current views and origins” In M.C. Alkin (ed.). **Evaluation Roots**. Thousand Oaks: Calif: Sage.
- Fetterman, D. M. (1996). Empowerment evaluation: An introduction to theory and practice. In D.M. Fetterman, S.J. Kaftarian, and A. Wandersman (Eds.). **Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment & accountability**. Thousand Oaks,CA:Sage.
- Guba, E.G., and Lincoln, Y.S. (1989). **Fourth Generation Evaluation**. London: Sage Publications.
- Kirkpatrick, D. (1996). “Revisiting Kirkpatrick’s four level model, part of great ideas revisited series” **training & development**, January, 54-59.
- Patton, M.Q. (1986). **Utilization-focused evaluation**. California: Sage Publications.
- Scriven, M. (1973). “Goal-free evaluation.” In E.R. House (ed.). **School Evaluation: The Politics and Process**. Berkeley, CA: McCutchan.
- Scriven, M. (1994). “Evaluation as a discipline” **Studies in Educational Evaluation**, 20(1): 147-166.
- Stufflebeam, D. L., Foley, W. J., Gephart, W. J., Hammond, L. R., Merriman, H. O., & Provus, M. M. (1971). **Educational evaluation and decision-making in education**. Itasca, IL: Peacock.
- Tyler, R.W. (1950). **Basic principles of curriculum and instruction**. Chicago: University of Chicago Press.